

令和元年度 老人保健事業推進費等補助金  
老人保健健康増進等事業

**介護保険施設及び居宅系介護事業所の看護職員の  
勤務実態等に関する調査研究事業**

**報告書**

令和2年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所



## 目次

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| <b>I. 事業の概要</b>               | <b>1</b>  |
| 1. 背景・目的                      | 2         |
| 2. 実施概要                       | 2         |
| (1) アンケート調査                   | 2         |
| (2) ヒアリング調査                   | 4         |
| (3) 実施体制                      | 4         |
| <b>II. 考察</b>                 | <b>7</b>  |
| 1. 看護職員調査を通じた勤務実態と労働環境        | 8         |
| (1) 夜勤、オン・コールの負担軽減            | 8         |
| (2) 介護と仕事の両立支援                | 8         |
| 2. 勤務環境の満足度の向上に向けて            | 9         |
| 3. やりがいやキャリアの向上               | 9         |
| 4. 業務内容と看護に求められる能力・看護職としての魅力  | 10        |
| <b>III. アンケート調査結果</b>         | <b>11</b> |
| <b>III-1. 看護職員調査</b>          | <b>12</b> |
| 1. 看護職員調査から得られた結果（まとめ）        | 13        |
| 2. 回答者属性                      | 17        |
| (1) 勤務先施設・事業所種別               | 17        |
| (2) 性別および年齢                   | 18        |
| (3) 配偶者の有無                    | 19        |
| (4) 子どもの有無                    | 19        |
| (5) 介護が必要な家族の有無・主な介護者         | 20        |
| (6) 健康状態                      | 20        |
| 3. キャリアおよび資格等                 | 21        |
| (1) 看護にかかわる最終学歴               | 21        |
| (2) 看護職の取得免許                  | 21        |
| (3) 看護職としての通算経験年数と現勤務先の通算勤務年数 | 22        |
| (4) 看護職として勤務したことがある職場         | 23        |
| (5) 現在の主な職種                   | 23        |
| (6) 保有している資格や認定               | 24        |
| (7) 職位                        | 24        |
| (8) 雇用形態                      | 25        |
| (9) 給与額                       | 25        |
| (10) 仕事の量と内容に対する給与の妥当性        | 28        |
| 4. 労働状況                       | 28        |
| (1) 2019年9月の1か月間の時間外労働時間数     | 28        |
| (2) 2019年9月における時間外労働の支払い状況    | 29        |
| (3) 2019年9月の1か月間の勤務日数         | 30        |
| (4) 2019年度1年間に付与された有給休暇日数     | 30        |
| (5) 2019年4月～9月末までに取得した有給休暇日数  | 31        |

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| 5. 夜間の働き方                        | 32        |
| (1) 2019年9月に実施した夜間の働き方           | 32        |
| (2) 夜勤回数                         | 33        |
| (3) 夜間の勤務に伴う負担感                  | 34        |
| (4) オンコール電話対応回数・出勤した回数           | 35        |
| (5) オンコール当番明けの勤務割                | 36        |
| (6) オンコール当番の負担感に関する詳細分析          | 36        |
| 6. 職場における看護職員の役割等                | 39        |
| 7. 介護現場で看護に求められる能力・看護職としての魅力     | 47        |
| (1) 医療現場と比較して魅力に感じる程度            | 47        |
| (2) 介護現場における看護職として感じるやりがい        | 51        |
| (3) 介護現場の看護に求められる能力              | 55        |
| 8. 勤務環境・労働条件                     | 59        |
| (1) 現在の職場で働こうと思った理由              | 59        |
| (2) 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度          | 60        |
| (3) 業務やキャリアに対する認識                | 64        |
| (4) 現在の職場に関する他者推奨意向              | 69        |
| (5) 困りごと、悩みなどへの対処方法              | 70        |
| 9. 今後のキャリア・就業継続意向                | 74        |
| (1) 今後のキャリアについて                  | 74        |
| (2) 就業継続意向                       | 75        |
| (3) 現在の職場を辞めたい理由                 | 76        |
| (4) 定年後に希望する働き方                  | 77        |
| <b>III-2. 施設・事業所アンケート調査</b>      | <b>79</b> |
| 1. 施設・事業所アンケート調査から得られた結果（まとめ）    | 80        |
| 2. 施設・事業所の基本情報・経営状況              | 82        |
| (1) 施設・事業所種別                     | 82        |
| (2) 経営主体                         | 83        |
| (3) 従業員数                         | 84        |
| (4) 経営状況                         | 84        |
| (5) 職種別平均月給（常勤・正規職員・管理職ではない方）    | 85        |
| 3. 看護職員確保に向けた取り組み                | 87        |
| (1) 看護職員確保に向けて実施した取り組み           | 87        |
| (2) 看護職員確保に向けて効果があった方法           | 88        |
| 4. 施設・事業所における看護職員の役割             | 88        |
| 5. 看護職員の役割における、施設・事業所と看護職員とのギャップ | 96        |
| 6. 施設・事業所における職場環境改善の取り組み         | 101       |
| (1) 職場環境改善の取り組み状況                | 101       |
| (2) 職場環境改善の取り組みの中で、職員の確保に効果があるもの | 109       |
| (3) 雇用継続として実施している制度              | 110       |
| (4) 介護職員処遇改善加算算定に係る届け出の有無        | 110       |
| (5) 介護職員等特定処遇改善計画書を提出の有無         | 111       |
| (6) 看護職員の特定処遇改善加算の対象             | 111       |

|                                                     |            |
|-----------------------------------------------------|------------|
| <b>III-3. 他者推奨意向・就業継続意向に関連する要因の検討</b>               | <b>113</b> |
| 1. 他者推奨意向に関連する要因の検討（まとめ）                            | 114        |
| 2. 他者推奨意向に関連する要因の検討                                 | 115        |
| (1) 給与総月額                                           | 115        |
| (2) 仕事の量と内容に対する給与の妥当性                               | 115        |
| (3) 時間外労働時間数                                        | 116        |
| (4) 二交代制夜勤の実施回数                                     | 116        |
| (5) オンコール当番の実施回数                                    | 117        |
| (6) 二交代制夜勤の負担感                                      | 117        |
| (7) オンコール当番の負担感                                     | 117        |
| (8) 医療現場と比較して魅力に感じる程度                               | 118        |
| (9) 介護現場における看護職として感じるやりがい                           | 119        |
| (10) 介護現場の看護に求められる能力                                | 120        |
| (11) 勤務環境や労働条件に対する満足度                               | 121        |
| (12) 業務やキャリアに対する認識                                  | 122        |
| 3. 就業継続意向に関連する要因の検討（まとめ）                            | 123        |
| 4. 就業継続意向に関連する要因の検討                                 | 124        |
| (1) 給与総月額                                           | 124        |
| (2) 仕事の量と内容に対する給与の妥当性                               | 125        |
| (3) 時間外労働時間数                                        | 125        |
| (4) 二交代制夜勤の実施回数                                     | 126        |
| (5) オンコール当番の実施回数                                    | 126        |
| (6) 二交代制夜勤の負担感                                      | 127        |
| (7) オンコール当番の負担感                                     | 127        |
| (8) 医療現場と比較して魅力に感じる程度                               | 128        |
| (9) 介護現場における看護職として感じるやりがい                           | 129        |
| (10) 介護現場の看護に求められる能力                                | 130        |
| (11) 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度                            | 131        |
| (12) 業務やキャリアに対する認識                                  | 132        |
| (13) 施設における職場環境改善の取り組み                              | 133        |
| <b>IV. ヒアリング結果</b>                                  | <b>135</b> |
| 1. 事例の概要（まとめ）                                       | 136        |
| 2. 各事例の取組内容                                         | 139        |
| 事例1：公益社団法人神奈川県看護協会<br>あかしあ訪問看護ステーション（神奈川県茅ヶ崎市）      | 139        |
| 事例2：医療法人財団秀行会<br>介護老人保健施設ミレニウム桜台（東京都練馬区）            | 143        |
| 事例3：社会福祉法人　ときわ会<br>介護付き有料老人ホームマザーヒルズ（宮崎県小林市）        | 147        |
| 事例4：社会福祉法人あいの土山福祉会<br>特別養護老人ホームエーデル土山（滋賀県甲賀市）       | 152        |
| 事例5：医療法人ハートフリーやすらぎ<br>訪問看護ステーション　ハートフリーやすらぎ（大阪府大阪市） | 157        |

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| 事例6：練馬区社会福祉事業団 富士見台特別養護老人ホーム（東京都練馬区） | 162        |
| 事例7：社会福祉法人こうほうえん                     | 166        |
| ケアホーム西大井こうほうえん（東京都品川区）               | 166        |
| 事例8：社会福祉法人ひだまり（滋賀県米原市）               | 169        |
| <b>V. 参考資料</b>                       | <b>175</b> |
| 1. 看護職員調査票                           | 176        |
| 2. 施設調査票                             | 182        |

# **I. 事業の概要**

## 1. 背景・目的

我が国の高齢化率は、平成 30（2018）年 10 月 1 日現在、28.1%となっており<sup>1</sup>、今後も高齢化率は上昇すると見込まれている。現役世代の割合は低下し、令和 47（2065）年には、65 歳以上者 1 人に対して 1.3 人の現役世代という比率になることが予測されている。加えて、現在、医療と介護のニーズを併せ持つ重度の要介護者や認知症高齢者が増加しており、地域包括ケアシステムにおいて、慢性期の医療及び介護を提供することのできる体制を構築することが喫緊の課題となっている。

今後、慢性期医療と介護のニーズに応じたケアやマネジメントを担うことのできる看護職員への期待は、さらに大きくなると考えられるが、介護保険施設や居宅介護事業者では、看護職員数は相対的に少なく、病院で行われている人材育成のためのプログラム等も十分に整備されていないと考えられ、キャリアアップが図りにくく、そのためケアの質の向上につながりにくいという声も聞かれている。このような実態は具体的に明らかにされておらず、十分な方策の検討に至っていないのが現状である。

上記を踏まえ、本事業では、介護保険施設及び居宅系介護事業者における看護職員の就労状況や労働環境、業務内容等の実態と、看護職員の確保・定着に係る施策やその運用状況を把握し、介護保険施設や居宅介護事業者における看護職員のキャリア形成と、そのことが人材確保や定着へ与える影響要因等について分析を行うとともに、国内のグッドプラクティス事例を把握し、今後、需要が拡大する介護分野における看護職員確保のための勤務環境の整備や働き方への支援のあり方等について検討を行うことを目的として実施した。

## 2. 実施概要

### （1）アンケート調査

看護職員確保のための労働環境の整備、働き方支援、キャリアアップやケアの質向上に向けた教育支援のあり方等について検討することを目的として、全国の介護保険施設及び居宅系介護事業所、及びそれら施設・事業所で看護業務に従事する看護職員を対象として調査を実施した。

#### （調査概要）

|          |                                                                                                                                                                                |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査の対象    | 全国 24,130 介護施設・事業所                                                                                                                                                             |
| アンケートの種類 | 施設・事業所票、看護職員票の 2 種類<br>【施設・事業所票】<br>経営状況、人員体制、労働条件、労働状況、看護職員の役割、職場環境改善の取り組み等について<br>【看護職員票】<br>個人属性、労働状況、夜間の働き方、業務実施状況、介護現場で看護職に求められる能力・看護職としての魅力、勤務環境や労働条件に対する評価、今後のキャリア等について |

<sup>1</sup> 令和元年版高齢社会白書



|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| アンケート<br>調査の回答者 | <p>【施設・事業所票】<br/>「施設・事業所の経営状況や看護職員の就業・採用状況がわかる方」とした。</p> <p>【看護職員票】<br/>当該施設・事業所に所属する看護職員を対象とした。施設・事業所票とともに看護職員票への回答依頼状を送付し、施設・事業所に所属する看護職員全員への回答協力を求めた。</p>                                                                                                             |
| 調査対象<br>施設数     | <p>【施設・事業所票】<br/>24,130 施設・事業所</p> <p>【看護職員票】<br/>調査対象となった各施設・事業所にて、所属する看護職員へアンケートへの回答を任意で求めている、実際の調査対象者数は把握できない調査設計となっている。</p>                                                                                                                                          |
| 回答方法            | <p>【施設・事業所票】<br/>郵送配布、郵送回収（督促兼礼状2回送付）</p> <p>【看護職員票】<br/>ウェブサイトからの回答。回答者には回答サイトにアクセスするID・パスワードを配布。</p>                                                                                                                                                                   |
| 回答画面への<br>アクセス  | 各施設へ送付した調査依頼状にアンケート調査回答サイトのURLを記載した。また、日本能率協会総合研究所のウェブサイトからアンケート調査回答サイトへ誘導した。                                                                                                                                                                                            |
| 調査期間            | <p>令和元年10月29日 介護施設・事業所へ依頼状発送（同日、回答画面オープン）</p> <p>同年12月27日締切（同日、回答画面クローズ）</p>                                                                                                                                                                                             |
| 回収数             | <p>有効回収数は以下のとおり。</p> <p>【施設・事業所票】<br/>全体 : 3,012 票(回収率 12.5%)<br/>居宅系 : 1,166 票(回収率 12.7%)<br/>地域密着型 : 1,131 票(回収率 12.7%)<br/>施設系 : 714 票(回収率 12.0%)<br/>※施設・事業所種別が不明となった票が1票発生した。</p> <p>【看護職員票】<br/>全体 : 1,974 票<br/>居宅系 : 849 票<br/>地域密着型 : 395 票<br/>施設系 : 730 票</p> |

## (2) ヒアリング調査

労働環境の整備、働き方支援、キャリアアップを行い、看護職の確保・定着に繋がっているグッドプラクティスと考えられる国内の介護保険施設及び居宅系介護事業所を対象にヒアリング調査を実施した。

### (調査概要)

|         |                                                                                                                                                   |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査の対象   | 8 施設・事業所                                                                                                                                          |
| 調査の方法   | ①看護職の確保・定着に取り組む施設・事業所の施設長・所長等<br>②①に勤務する看護職（①で訪問した際に、可能な範囲で）                                                                                      |
| ヒアリング内容 | ①施設長・所長等<br>・看護職員確保のための労働環境<br>・看護職員の働き方への支援策<br>・キャリアアップやケアの質向上に向けた教育支援策<br>・看護職の確保・定着に効果があると考えられる、特徴的な取組みについて<br>②看護職<br>・当該施設における働きやすさ・魅力等について |

## (3) 実施体制

### 【 検討委員会名簿 】

調査研究事業を行うにあたって、有識者からなる検討委員会を設置した。

| お名前     | ご所属・役職等                                      |
|---------|----------------------------------------------|
| 岡戸 順一   | 公益社団法人日本看護協会 労働政策部 看護労働課<br>調査研究・看護労働分野担当専門職 |
| 加藤 明子   | 加藤看護師社労士事務所 代表                               |
| ○ 小林 美亜 | 国立大学法人静岡大学大学院<br>創造科学技術研究部 特任教授              |
| 葉山 美恵   | 株式会社やさしい手 取締役                                |
| 永田 智子   | 慶應義塾大学看護医療学部 教授                              |
| 平川 博之   | 公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長                         |

○委員長 敬称略・五十音順

(オブザーバー)  
厚生労働省

|       |                           |
|-------|---------------------------|
| 杉田 塩  | 老健局 老人保健課 介護予防対策専門官、看護専門官 |
| 大竹 尊典 | 老健局 老人保健課 看護係長            |

## 【 検討委員会の開催 】

開催した 4 回の検討委員会の開催日時及び主な議題は以下の通りである。

| 回     | 開催日時・場所                                             | 主な議題                                                     |
|-------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 第 1 回 | 令和元年 7 月 26 日 (金)<br>13:30～15:30<br>フクラシア八重洲 (東京)   | ○事業実施概要について<br>○調査方法等について                                |
| 第 2 回 | 令和元年 9 月 27 日 (金)<br>10:00～12:00<br>フクラシア八重洲 (東京)   | ○アンケート調査について (調査票の検討)<br>○ヒアリング調査について (ヒアリング項目の検討)       |
| 第 3 回 | 令和元年 12 月 13 日 (金)<br>10:00～12:00<br>フクラシア八重洲 (東京)  | ○アンケート調査について (中間報告)<br>○ヒアリング調査について (中間報告)               |
| 第 4 回 | 令和 2 年 2 月 27 日 (木)<br>16:00～18:00<br>フクラシア八重洲 (東京) | ○アンケート調査について (最終報告)<br>○ヒアリング調査について (最終報告)<br>○報告書作成に向けて |



## II. 考察

# 介護保険施設や居宅介護事業者における看護職員の確保・定着に向けて

本調査研究事業 検討委員会 委員長

静岡大学大学院 特任教授

小林 美亜

## 1. 看護職員調査を通じた勤務実態と労働環境

### （１）夜勤、オン・コールの負担軽減

本調査結果の回答者においては、半数以上が何らかの勤務形態で夜間勤務を担っていた。介護保険施設は二交代制夜勤の割合が顕著に高くなっており、福祉系施設・住まい、居宅系サービスはオン・コールの割合が高くなっていた。介護保険施設勤務者では、二交代制夜勤の平均回数は4.5回、オン・コール当番の回数は、全体平均でみると8.6回、施設・事業所別にみると福祉系施設・住まいが最も高く9.5回となっていた。オン・コール当番明けでは、「通常勤務で、業務内容の軽減はない」が約8割を占めていた。夜間の勤務に伴う負担感については、「とても負担」「負担」を合算した「負担である 合計」の割合をみると、オン・コール当番が最も割合が高く、6割以上であり、介護保険施設従事者に限定した二交代制勤務についての「負担である 合計」の割合は約5割であった。

以上のように、夜間の働き方については負担を感じていることが明らかとなっており、夜間業務の負担軽減が急務の課題である。特に、呼び出しに備えて自宅などで待機し、夜間などに緊急で業務が発生した場合に勤務につく働き方であるオン・コールは、所定労働時間には含められない。しかし、オン・コールの待機時間では、くつろげない、自由に外出できない、お酒が飲めない、いつ呼び出されるかわからない等、精神的負担や拘束が生じる。しかし、オン・コールの当番明けにおいて、「通常勤務で、業務内容の軽減はない」との回答が大半を占め、オン・コールの負担軽減は行われていない実態が明らかとなった。このため、負担軽減策の遂行や処遇の改善が必要と考える。

例えば、オン・コール手当の支給は義務付けられていないが、本来自由に過ごすことのできる夜間や休日に待機しなければならない身体的・精神的な負担を考慮した手当の支給などが検討できるであろう。また、介護保険施設のオン・コールの電話対応や呼び出し対応の回数は、夜勤を担当している介護職スタッフの力量によるところも多く、介護職スタッフの看護職に対する依存度が高い場合、これらの回数は多くなる。したがって、介護職スタッフの夜間対応に対する教育を充実させ、介護職スタッフで対応できることについては自身で解決することのできる能力を養う体制を強化する必要がある。また、夜間・休日に呼び出しによって仕事をした場合には、十分な休息がとれるよう、代休や翌日の出勤時刻を遅らせる時差出勤などの勤務調整を講じることも重要である。

### （２）介護と仕事の両立支援

本調査から得られた回答では、女性が約9割を占め、平均年齢は49.1歳であった。介護が必要な家族がいる回答者が全体の約3割を占め（うち要介護者と同居は10.2%）、家族要因の離職防止に向け、「介護」と「仕事」との両立支援が求められる世代が多く勤務していた。

規制改革推進会議では、介護離職ゼロを実現するために、育児・介護休業法に定める「介護休暇」「介護休業」制度の周知を一層進め、介護休暇制度について「時間単位」での取得を可能とすることをとりまとめた「介護離職ゼロに向けた一段の両立支援策（令和元年5月10日）」を提言している。今後は、介護のニーズがさらに増加する一方で、介護の支え手となる現役世代は減少していくことが見込まれていることから、「介護離職ゼロ」を実現するためには、施策の充実・拡充が必須となる。

育児・介護休業法第16条の9では、「要介護状態にある家族を介護する労働者」についても、「3歳未満の子を養育する労働者」と同じく、「労働組合等の協定により、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、所定労働時間を超えて労働させてはならない」旨を規定している。しかしながら、「3歳未満の子を養育する労働者」では、「労働者の申し出に基づいて、所定労働時間を短縮する」仕組み（法第23条第1項）があるものの、「要介護状態にある家族を介護する労働者」には設けられていない。日本看護協会では、調査（看護職員労働実態調査、2017年）を通じて、40歳代の看護職員では13人に1人、50歳代では5人に1人が「現在、家族等の介護をしている」状況を明らかにしており、また40歳代の看護職員の41.9%、50歳代の51.5%が「介護のための短時間勤務制度を利用したい」と考えていることを把握していることから、家族介護等をする労働者についても「所定労働時間を短縮する」仕組みを創設し、事業主にこの義務化を提案している。

本調査においても、仕事と介護の両立に対する満足度は3割未満にとどまっている。現在の職場で働こうと思った理由の2番目は、「家庭と両立しやすいから（35.3%）」となっており、人材の確保においても、仕事と介護の両立を図ることのできる労働環境を整備することが重要な課題であることがわかる。また、本調査では、定年後において、「看護職として働きたい」との意向が最も高くなっていることが明らかとなっており、高齢者が高齢者を介護するの状況であっても、人材確保が困難な介護保険施設及び居宅系介護事業所等の重要な看護の担い手として、柔軟な働き方を通じて、労働が継続できるような環境整備も進める必要がある。

## 2. 勤務環境の満足度の向上

現在の職場で働こうと思った理由として、「自分の理想の看護ができると思ったから」の割合が高い傾向にあった。自分の理想の看護が提供できるか否かは、勤務場所を選択する際の重要なファクターとなっており、言い換えれば、実際に働いてみて、自分の理想通りの看護が提供できなければ、満足度が低下し、離職につながることが推察される。したがって、人材の確保・定着に向け、施設・事業所は、看護職員の日々の「行動」に落とすことのできる、可視化された“理念”や“行動指針”であるクレドを持つ必要がある。クレドが明確化されていれば、クレドに賛同して入職した看護職は、自身の判断のもとに、主体的な行動を通じて、自身の理想の看護を追求し、自立性ある働き方ができるようになる。このため、クレドを創り、浸透させるマネジメントの展開が重要であると考えられる。

その他、満足度においては、人間関係が重要な因子となっており、居宅系サービスは「同僚との人間関係」「利用者や利用者の家族との関係」に対する満足度の割合が全体傾向よりも高かった。居宅サービスでは、自宅において利用者や利用者の家族と直接的に関わり、またチーム内での情報共有が円滑に行われていることから、良好な人間関係が構築され、満足度が高くなっていることが推察された。ケア提供において、同僚との人間関係を維持するためには、情報共有が必要不可欠であり、情報共有の在り方や促進する手段を整備することが重要だと思われる。「医師との人間関係」については、福祉系施設・住まいが全体傾向よりも高かったのに対し、訪問看護は低い傾向にあった。施設系では医師が常駐あるいは訪問することにより、医師の指示のもとでの医療が提供しやすい環境にあるが、訪問看護では自ら医師と連絡をとり、調整が必要になることから、医師とのやりとりが困難な場合には、医師との人間関係の満足度が下がる。医師との円滑な情報共有や連携が、引き続き、課題となる。

## 3. やりがいやキャリアの向上

訪問看護では「現在の業務はやりがいがある」「自分の専門性が生かされている」「看護ケアに十分な時間をあてられる」「自分の理想の看護が実践できている、できる環境にある」「継続的にスキルアップ・キャリアアップができる」について、全体傾向よりも10%以上高い傾向にあった。他方で、

介護保険施設では「看護ケアに十分な時間をあてられる」「自分の理想の看護が実践できている、できる環境にある」が全体傾向よりも10%以上低い結果となった。

訪問看護の現場では、自立的に判断し、看護の専門性を発揮しながら、じっくり在宅の現場で患者・その家族とじっくり向いあうことができおり、また在宅で必要とされる医療知識・技術のスキルアップが行われている傾向があることが推察された。訪問看護師としてのスキルアップ・キャリアアップとしては、「訪問看護（在宅ケア）認定看護師」や「ケアマネジャー（介護支援専門員）」の資格取得に加え、特定看護行為の研修受講、在宅で必要とされる熟練した看護技術及び知識を必要とする看護分野の認定看護師資格（例：皮膚・排泄ケア認定看護師、がん性疼痛看護、糖尿病看護等）取得がある。「継続的にスキルアップ・キャリアアップができる」ことは、在宅領域のケアの質の向上に貢献し、また訪問看護師のモチベーションも向上させ、離職防止にもつながる。したがって、職員数が少ない事業者で研修など参加することが難しい事業所であっても、研修を受講している期間中に人事交流先の病院から職員が派遣される仕組みを講じることなどにより、スキルアップ・キャリアアップが図れる環境を整備していくことが求められる。

介護施設の現場では、施設で定められた食事や入浴の時間や方法に沿ってケアを提供することが余儀なくされている場合に、看護に十分な時間があてられず、自分の理想通りの看護が展開できないと感じていることが推察された。介護施設であっても、利用者にとっては生活の場であり、自宅と同じような生活を送ることのできる場を作りあげることが、看護の目指すゴールである。介護施設の現場において、看護職が抱く看護の理想を明確にし、その看護の実践を実現できる環境の整備に努めていくことも重要である。

#### 4. 業務内容と看護に求められる能力・看護職としての魅力

全体的な傾向として、看護職は生活支援、診療支援に関する項目を中心に、多岐にわたる業務を担当していることが明らかとなった。病院の現場とは異なり、検査などの診療補助よりも、ケア業務に比重がおかれており、支援やケアに関する業務に魅力ややりがいを感じる傾向が高い傾向にあった。その一方で、調整・マネジメントに関連する業務に対してはやや低い傾向にあった。具体的には、地域での暮らしや生活を重視したケア、心理・精神・社会面を重視したケアにやりがいを感じていた。本調査では、自身の業務に「自分の知識や経験を生かせる」と満足度も高くなる結果が得られていることから、施設・在宅領域の看護に興味をもっていたり、働いてみたいと考えている看護職に向け、介護施設や在宅領域で実際に働いている看護職が認識している看護の専門性の観点から、やりがいを感じるケアに関する情報を発信し、施設・在宅領域の看護の魅力を伝えていくことが必要である。

一方で、求められる看護職の能力として、「多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる」「多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる」「施設・事業所の管理者としてマネジメントができる」といったマネジメントに関する項目が相対的に低くなっていた。地域包括ケアを推進していくためには、多職種が協働することが必要不可欠である。看護職は、医療知識と介護知識の双方を有しており、ケアマネジャー・他の医療・介護専門職と医師間の橋渡しやチームのまとめ役が可能な職種でもある。今後は、看護職がマネジメントを担っていない理由やマネジメント能力があまり必要としないと考えている理由について、さらに調査を行い、看護職が果たすマネジメント機能や役割、看護職の管理者教育について検討していくことが求められる。



### **III. アンケート調査結果**

## III-1. 看護職員調査

### ● 集計方法・図表掲載方法について

- ・ 集計（相関分析等含む）はすべて有効回答データのみを用いて実施した。無回答データや論理的整合性を欠く無効データは集計データの対象から除外した。したがって、集計結果ごとに有効回答データ数が異なる。
- ・ 設問には単一回答と複数回答があるが、複数回答のみ、図表名に続いて（複数回答）の表記を付記した。
- ・ アンケートの構成上、先行する設問の回答結果によって後続の設問の回答対象者が限定される設問は、図表名に続いて回答対象者に関する補足説明を付記した。

## 1. 看護職員調査から得られた結果（まとめ）

### 【 回答者属性 】

#### (1) 勤務先施設・事業所種別

- ・ 勤務先施設・事業所種別は、介護老人保健施設（20.8%）が最も多く、次いで訪問看護（20.3%）、介護老人福祉施設（10.8%）。
- ・ 各勤務先施設・事業所の特性に準拠して整理した大分類に基づく、介護保健施設（26.1%）、福祉系施設・住まい（27.6%）、居宅系サービス①（21.3%）、居宅系サービス②（24.9%）。

#### (2) 性別及び年齢

- ・ 女性が大半を占め約9割。年齢全体平均は49.1歳、男女別では女性49.7歳、男性42.9歳。

#### (3) 配偶者の有無

- ・ 配偶者がいる回答者は全体の64.9%。

#### (4) 子どもの有無

- ・ 子どもがいる回答者は全体の76.6%。子どもの人数は平均2.2人、うち未就学児は0.2人。

#### (5) 介護が必要な家族の有無・主な介護者

- ・ 介護が必要な家族がいる回答者は全体で3割程度、うち、要介護者と同居は10.2%。
- ・ 要介護者と同居している201名のうち介護の担い手が「主に自分」は51.2%。

#### (6) 健康状態

- ・ 全体の40.9%が「健康である」と回答、「まあまあ健康である」51.6%を合算すると、92.5%が健康であるという認識。いずれの施設・事業所でも「健康である」の合計は9割超。

### 【 キャリアおよび資格等 】

#### (1) 看護にかかわる最終学歴

- ・ 全体傾向では「看護師学校養成所3年課程」が最も多く36.4%、次いで「准看護師養成所」20.1%。居宅系サービス②の「看護師学校養成所3年課程」は50.6%と割合が高い。

#### (2) 看護職の取得免許

- ・ 全体傾向では「看護師」が最も多く72.7%、次いで「准看護師」44.2%。
- ・ 居宅系サービス②の「看護師」は95.5%に達していた。

#### (3) 看護職としての通算経験年数と現勤務先の通算勤務年数

- ・ 看護職通算経験年数：全体傾向では「20年～25年未満」が最も多く18.4%、平均22.8年。
- ・ 現勤務先の通算勤務年数：全体傾向では「1年～2年未満」が最も多く14.1%であるが、多くの年齢区分で1割程度とばらつきがみられる。平均値では6.9年。

#### (4) 看護職として勤務したことがある職場

- ・ 全体の約9割が病院勤務経験者であり、他の介護施設・事業所での勤務経験者は約5割。

#### (5) 現在の主な職種

- ・ 全体傾向では看護師が7割強、准看護師が3割弱。施設・事業所別に傾向が異なり、居宅系サービス②では看護師の割合が94.9%。

#### (6) 保有している資格や認定

- ・ 全体傾向では「特になし」が最も多く65.3%、次いで「介護支援専門員」が18.2%。

(7) 職位

- ・ 全体傾向でみると 73.9%が非管理職。トップ管理職の割合は 6.4%と低いが、居宅系サービス②では 16.3%と相対的に高かった。

(8) 雇用形態

- ・ 全体傾向でみると 76.4%が正規職員（うち、短時間勤務 2.3%）、非正規雇用職員は 23.6%。居宅系サービス①では非正規雇用の職員が 4 割強。

(9) 給与額

- ・ 給与総月額（月給支給者のみ）の全体平均は 310,963 円、施設・事業所別にみると居宅系サービス②が相対的に高く、339,681 円であった。

(10) 仕事の量と内容に対する給与の妥当性

- ・ 全体の 21.6%が「妥当である」と回答、「どちらかという妥当である」36.2%を合算した「妥当である 合計」でみると 57.8%が妥当であるという認識。福祉系施設・住まいの「妥当である 合計」は 5 割台、居宅系サービス①、居宅系サービス②は 6 割超。

【 労働状況 】

(1) 2019 年 9 月の 1 か月間の時間外労働時間数

- ・ 時間外労働時間数の平均値は 8.6 時間、中央値は 3.0 時間。

(2) 2019 年 9 月における時間外労働の支払い状況

- ・ 全体傾向では、「全ての時間について支払われている」とした回答者が 56.5%。この割合は福祉系施設・住まいで最も高く 68.5%、介護保険施設で最も低く 47.0%。

(3) 2019 年 9 月の 1 か月間の勤務日数

- ・ 全体平均は 19.5 日。

(4) 2019 年度 1 年間に付与された有給休暇日数

- ・ 全体平均は 13.7 日。

(5) 2019 年 4 月～9 月末までに取得した有給休暇日数

- ・ 全体平均は 4.8 日。

【 夜間の働き方 】

(1) 2019 年 9 月に実施した夜間の働き方

- ・ 全体傾向をみると、約半数に相当する 48.5%が「夜間、働くことはない」と回答、残り 51.5%が何らかの勤務形態で夜間働いている。
- ・ 介護保険施設は二交代制夜勤の割合が顕著に高く、それ以外の勤務の割合は低い。
- ・ 福祉系施設・住まい、居宅系サービス②はオンコールの割合が高い。

(2) 夜勤回数

- ・ 二交代制夜勤の回数について、従事者の大半を占める介護保険施設勤務者に限定して確認したところ、4 回が最も多く 29.0%、平均値でみると 4.5 回。
- ・ オンコール当番の回数は、全体平均でみると 8.6 回、施設・事業所別にみると福祉系施設・住まいが最も高く 9.5 回。

(3) 夜間の勤務に伴う負担感

- ・「とても負担」「負担」を合算した「負担である 合計」の割合をみると、オンコール当番が最も割合が高く 61.6%。
- ・二交代制勤務について、介護保険施設従事者に限定した上で負担感を確認したところ、「負担である 合計」の割合は 46.1%。

(4) オンコール電話対応回数・出勤した回数

- ・全体平均でみると 3.0 回。施設・事業所別にみると居宅系サービス②が最も高く 3.7 回、居宅系サービス①が最も低く 2.2 回。
- ・オンコール電話対応に伴う出勤回数は、全体傾向では「0 回」が 5 割と最も高く、平均値は 0.9 回。施設・事業所別にみると居宅系サービス②は「0 回」が 39.2%と低く、平均値は 1.3 回。

(5) オンコール当番明けの勤務割

- ・全体傾向をみると 77.0%が「通常勤務で、業務内容の軽減はない」と回答。

(6) オンコール当番の負担感に関する詳細分析

- ・雇用形態別に傾向を確認したところ、非正規雇用職員のほうが正規雇用職員よりも「負担である合計」の割合がやや高かった。
- ・看護職員としての勤務年数別に傾向を確認したところ、25～30 年未満の回答者において、「負担である合計」の割合がやや高かった。

## 【 職場における看護職員の役割等 】

- ・全体傾向としては、生活支援、診療支援に関する項目を中心に、看護職員が幅広い業務に従事していることがみてとれる。
- ・施設・事業所別の傾向としては居宅系サービス①は多くの項目で全体傾向よりも「実施している」の割合が 10%以上低い一方で、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも「実施している」の割合が 10%以上高かった。

## 【 介護現場で看護に求められる能力・看護職としての魅力 】

(1) 医療現場と比較して魅力に感じる程度

- ・全体傾向としては、支援やケアに関する業務について魅力を感じる一方、調整・マネジメントに関連する業務に対しては魅力を感じる程度がやや低い傾向。
- ・施設・事業所別の傾向としては、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも 10%以上割合が高く、特に支援やケアに関する項目については魅力を感じる割合が 9 割超。

(2) 介護現場における看護職として感じるやりがい

- ・全体傾向としては、支援やケアに関する業務についてやりがいを感じる一方、調整・マネジメントに関連する業務に対してはやりがいを感じる程度がやや低い傾向。
- ・施設・事業所別の傾向としては、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも 10%以上割合が高く、特に支援やケアに関する項目については魅力を感じる割合が 9 割前後。

(3) 介護現場の看護に求められる能力

- ・全体傾向としては、支援やケアに関する業務について能力が求められている割合が高い。調整・マネジメントに関連する業務は求められる割合が相対的に低いものの、4～7 割程度は求められると回答。
- ・施設・事業所別の傾向としては、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも 10%以上割合が高く、様々な能力発揮が求められている。

## 【勤務環境・労働条件】

- (1) 現在の職場で働こうと思った理由
  - ・「通勤が便利だから」が最も高く 42.0%、次いで「家庭と両立しやすいから」 35.3%。
  - ・居宅系サービス②では「介護事業所の看護・在宅看護・地域包括ケアに興味があったから」が最も割合が高く 52.7%。
- (2) 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度
  - ・雇用形態や勤務形態、同僚との人間関係に関する満足度が高い。
  - ・居宅系サービス②は「同僚との人間関係」「利用者や利用者の家族との関係」に対する満足度が全体傾向よりも 10%以上高い。
- (3) 業務やキャリアに対する認識
  - ・全体傾向としては、「現在の業務はやりがいがある」、「自分の知識や経験を生かしている」がともに 8 割程度と割合が高い。居宅系サービス②ではその傾向が特に顕著。
- (4) 現在の職場に関する他者推奨意向
  - ・全体の 13.7%が「勧める」と回答、「どちらかというとなんか勧める」 39.3%を合算すると、53.1%が他者推奨意向有り。
  - ・施設・事業所別では居宅系サービス②が最も高く 62.6%、ついで居宅系サービス①が 57.0%。
- (5) 困りごと、悩みなどへの対処方法
  - ・全体傾向としては、問題を放置せず、他者と協働しながら積極的に解決に取り組む姿勢が読み取れる。一方で、「人の目や評価を気にしない」「物事を楽観的にとらえることができる」といった項目の割合は相対的に低い。

## 【今後のキャリア・就業継続意向】

- (1) 今後のキャリアについて
  - ・全体傾向をみると「特に考えていない」の割合が最も高く 49.1%。次いで「看護師としてのキャリアを積む」が 31.1%。
  - ・居宅系サービス②では「看護師としてのキャリアを積む」「看護管理者としてのキャリアを積む」の割合が高く、「特に考えていない」の割合が低かった。
- (2) 就業継続意向
  - ・全体傾向をみると「現在の職場で働き続けたい」の割合が最も高く 65.4%。就業継続意向は居宅系サービス②で最も高く 70.7%。
- (3) 現在の職場を辞めたい理由
  - ・全体傾向をみると「仕事に見合った賃金額ではない」の割合が最も高く 33.3%、次いで「職場の将来性に不安がある」が 27.0%。健康不安や休暇取得、福利厚生への不満が上位項目。
- (4) 定年後の働き方
  - ・全体傾向をみると「看護職として働き続けたい」の割合が最も高く 40.4%、次いで「看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい」が 31.5%。何歳まで働き続けたいか確認したところ、「65 歳」の割合が最も高く 42.7%、次いで「70 歳」が 33.3%。

## 2. 回答者属性

### (1) 勤務先施設・事業所種別

勤務先施設・事業所種別は、「介護老人保健施設」20.8%が最も多く、次いで「訪問看護」20.3%、「介護老人福祉施設」(10.8%)の順であった。

図表 1 勤務先施設および事業所

| 施設・事業所種別             | n     | %     |
|----------------------|-------|-------|
| 訪問入浴介護               | 135   | 6.8   |
| 訪問看護                 | 400   | 20.3  |
| 通所介護                 | 138   | 7.0   |
| 特定施設入居者生活介護          | 176   | 8.9   |
| 定期巡回・随時対応型訪問介護看護     | 36    | 1.8   |
| 地域密着型通所介護            | 71    | 3.6   |
| 小規模多機能型居宅介護          | 77    | 3.9   |
| 地域密着型特定施設入居者生活介護     | 12    | 0.6   |
| 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 | 143   | 7.2   |
| 看護小規模多機能型居宅介護（複合型）   | 56    | 2.8   |
| 介護老人福祉施設             | 214   | 10.8  |
| 介護老人保健施設             | 410   | 20.8  |
| 介護療養型医療施設            | 75    | 3.8   |
| 介護医療院                | 31    | 1.6   |
| 計                    | 1,974 | 100.0 |

各勤務先施設・事業所の特性や提供するサービスの内容に準拠して、「介護保健施設」「福祉系施設・住まい」「居宅系サービス①」「居宅系サービス②」という大分類を設定した（図表 2）。訪問看護は居宅系サービス②に含まれるが、参考として訪問看護のみの区分も設定した。施設・事業所別の分析を行う設問については、この大分類を分析軸とした。

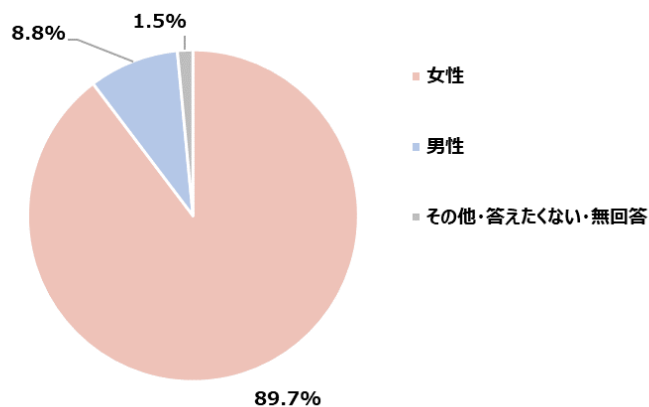
図表 2 勤務先施設および事業所（大分類）

|                      | 介護保険施設 | 福祉系施設・住まい | 居宅系サービス① | 居宅系サービス② | 【参考】<br>訪問看護のみ |
|----------------------|--------|-----------|----------|----------|----------------|
| 訪問入浴介護               | —      | —         | 135      | —        | —              |
| 訪問看護                 | —      | —         | —        | 400      | 400            |
| 通所介護                 | —      | —         | 138      | —        | —              |
| 特定施設入居者生活介護          | —      | 176       | —        | —        | —              |
| 定期巡回・随時対応型訪問介護看護     | —      | —         | —        | 36       | —              |
| 地域密着型通所介護            | —      | —         | 71       | —        | —              |
| 小規模多機能型居宅介護          | —      | —         | 77       | —        | —              |
| 地域密着型特定施設入居者生活介護     | —      | 12        | —        | —        | —              |
| 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 | —      | 143       | —        | —        | —              |
| 看護小規模多機能型居宅介護（複合型）   | —      | —         | —        | 56       | —              |
| 介護老人福祉施設             | —      | 214       | —        | —        | —              |
| 介護老人保健施設             | 410    | —         | —        | —        | —              |
| 介護療養型医療施設            | 75     | —         | —        | —        | —              |
| 介護医療院                | 31     | —         | —        | —        | —              |
| 計                    | 516    | 545       | 421      | 492      | 400            |

## (2) 性別および年齢

回答者の性別は、女性が大半を占め、89.7%であった。年齢をみると全体平均では49.1歳、男女別では女性49.7歳、男性42.9歳であり、男性のほうが年齢が低い傾向にあった。

図表 3 性別 (n=1,974)



図表 4 性別および年齢

|        | 全体<br>n=1974 |      | 女性<br>n=1770 |      | 男性<br>n=174 |      |
|--------|--------------|------|--------------|------|-------------|------|
|        | n            | %    | n            | %    | n           | %    |
| 30歳未満  | 70           | 3.5  | 53           | 3.0  | 16          | 9.2  |
| 30～34歳 | 96           | 4.9  | 75           | 4.2  | 18          | 10.3 |
| 35～39歳 | 181          | 9.2  | 149          | 8.4  | 30          | 17.2 |
| 40～44歳 | 325          | 16.5 | 277          | 15.6 | 38          | 21.8 |
| 45～49歳 | 316          | 16.0 | 274          | 15.5 | 36          | 20.7 |
| 50～54歳 | 346          | 17.5 | 333          | 18.8 | 11          | 6.3  |
| 55～59歳 | 330          | 16.7 | 314          | 17.7 | 14          | 8.0  |
| 60～64歳 | 210          | 10.6 | 200          | 11.3 | 8           | 4.6  |
| 65～69歳 | 74           | 3.7  | 70           | 4.0  | 3           | 1.7  |
| 70歳以上  | 26           | 1.3  | 25           | 1.4  | 0           | 0.0  |
| 平均値    | 49.1         |      | 49.7         |      | 42.9        |      |
| 標準偏差   | 10.2         |      | 10.0         |      | 9.4         |      |

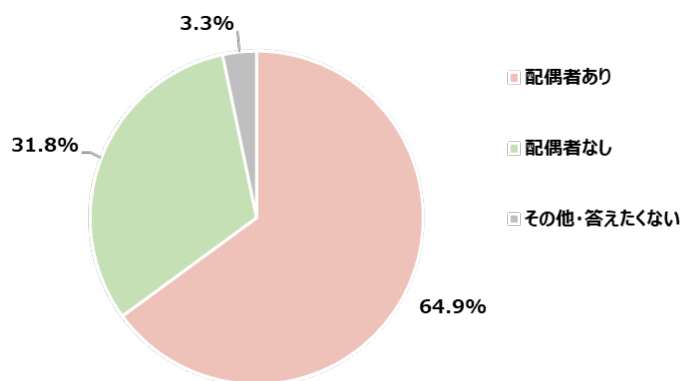
※ 上記の女性、男性とは別に、30名の回答者が「その他・答えたくない」と回答したため、女性と男性の合計が全体と一致しない。



### (3) 配偶者の有無

配偶者がいる回答者は全体の 64.9%であった。

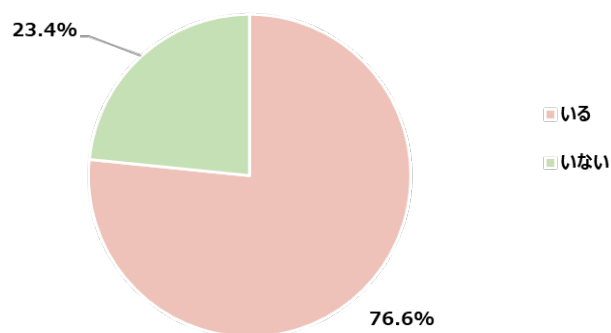
図表 5 配偶者の有無 (n=1,974)



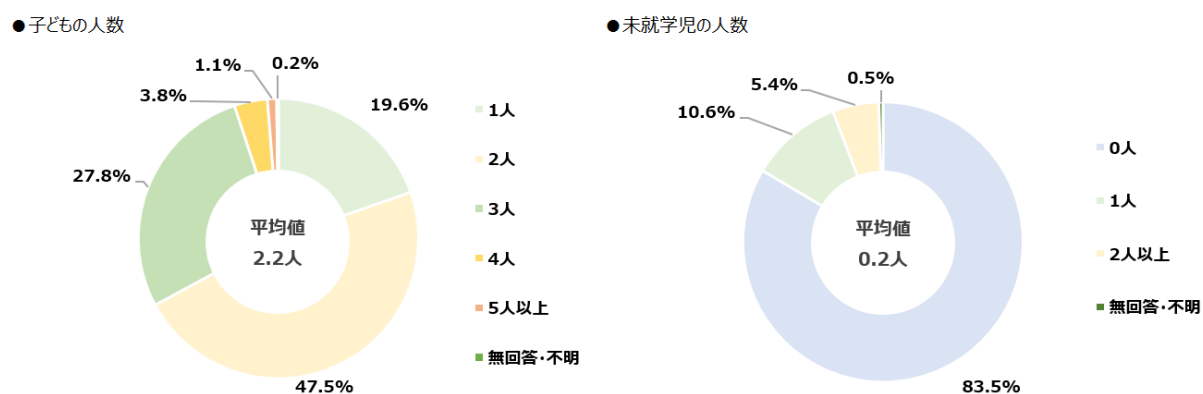
### (4) 子どもの有無

子どもがいる回答者は全体の 76.6%であった。子どもの人数は平均 2.2 人、うち未就学児は 0.2 人であった。

図表 6 子どもの有無 (n=1,974)



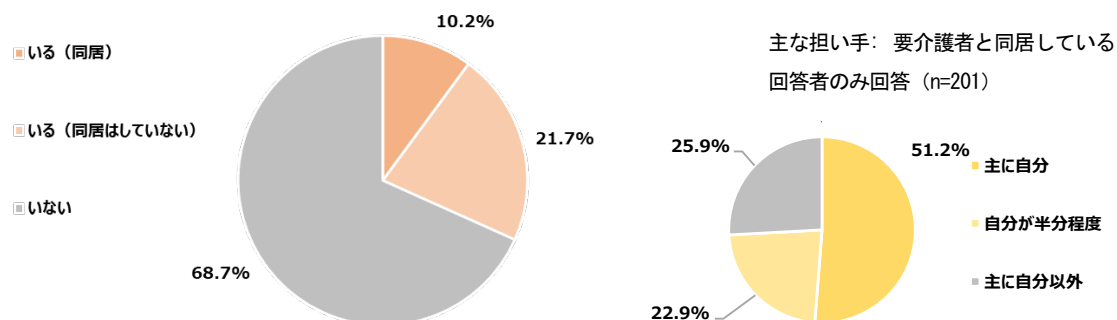
図表 7 子どもの人数 (子どもがいる回答者のみ : n=1,512)



## （５）介護が必要な家族の有無・主な介護者

介護が必要な家族がいる回答者は全体で３割程度、うち、要介護者と同居している割合は10.2%、同居していない割合は21.7%であった。要介護者と同居している201名のうち、介護の担い手が「主に自分」である回答者は51.2%であった。

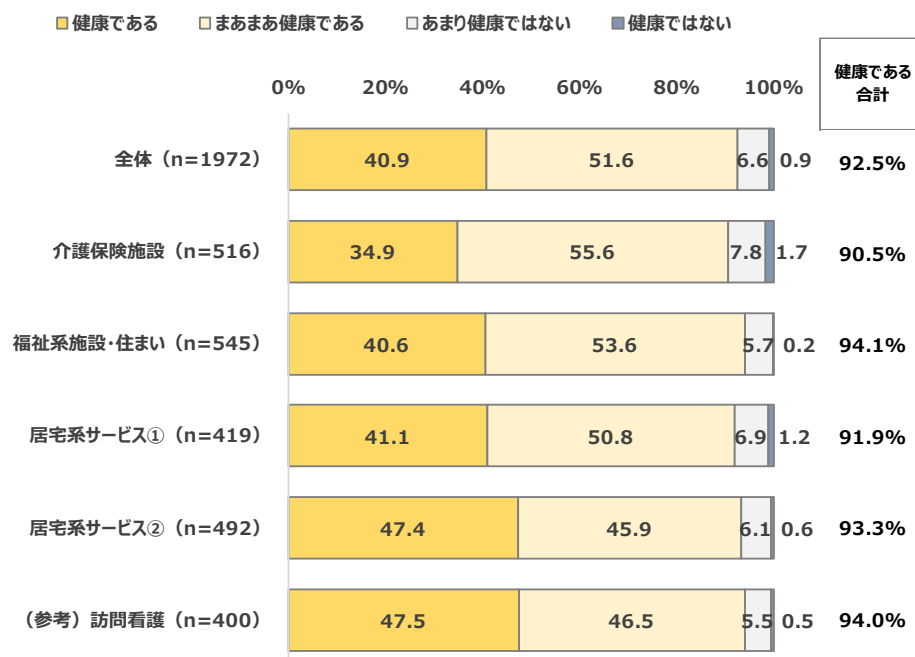
図表 8 介護が必要な家族の有無および介護の担い手（n=1,974）



## （６）健康状態

全体の40.9%が「健康である」と回答、「まあまあ健康である」51.6%を合算すると、92.5%が健康であるという認識を有していた。施設・事業所別の傾向に顕著な差はなく、いずれの施設・事業所でも「健康である」の合計は9割を超えていた。

図表 9 健康状態



### 3. キャリアおよび資格等

#### (1) 看護にかかわる最終学歴

全体傾向では「看護師学校養成所3年課程」が最も多く36.4%、次いで「准看護師養成所」20.1%であった。この傾向はいずれの施設・事業所においても同様であった。居宅系サービス②の「看護師学校養成所3年課程」は50.6%と5割に達しており、相対的に割合が高かった。

図表 10 看護にかかわる最終学歴

|               | 全体<br>n=1973 | 介護保険<br>施設<br>n=516 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=545 | 居宅系<br>サービス①<br>n=420 | 居宅系<br>サービス②<br>n=492 | (参考)<br>訪問看護<br>n=400 |
|---------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|               | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 高等学校衛生看護科     | 3.6          | 3.5                 | 4.4                    | 6.2                   | 0.8                   | 0.3                   |
| 准看護師養成所       | 20.1         | 27.3                | 24.8                   | 25.2                  | 3.0                   | 2.3                   |
| 高等学校専攻科5年一貫教育 | 1.4          | 1.2                 | 0.9                    | 2.1                   | 1.6                   | 1.8                   |
| 高等学校専攻科(2年課程) | 5.5          | 4.7                 | 6.6                    | 4.8                   | 5.9                   | 6.8                   |
| 看護師学校養成所2年課程  | 13.8         | 15.3                | 11.6                   | 14.3                  | 14.4                  | 13.0                  |
| 看護系短期大学(2年課程) | 2.8          | 1.9                 | 2.9                    | 4.0                   | 2.4                   | 2.8                   |
| 看護師学校養成所3年課程  | 36.4         | 34.5                | 32.8                   | 26.9                  | 50.6                  | 51.0                  |
| 看護系短期大学(3年課程) | 5.1          | 4.7                 | 4.8                    | 4.3                   | 6.7                   | 6.8                   |
| 短期大学専攻科       | 1.0          | 0.4                 | 1.7                    | 0.5                   | 1.4                   | 1.3                   |
| 保健師養成所        | 0.8          | 0.4                 | 0.6                    | 1.2                   | 1.2                   | 1.3                   |
| 助産師養成所        | 0.3          | 0.0                 | 0.7                    | 0.0                   | 0.2                   | 0.3                   |
| 看護系大学         | 3.2          | 1.7                 | 2.4                    | 3.6                   | 5.5                   | 6.0                   |
| 大学専攻科         | 1.1          | 0.4                 | 0.9                    | 1.0                   | 2.2                   | 2.8                   |
| 看護系大学院        | 0.6          | 0.4                 | 0.4                    | 0.0                   | 1.4                   | 1.3                   |
| その他           | 4.1          | 3.7                 | 4.6                    | 6.0                   | 2.4                   | 2.8                   |

#### (2) 看護職の取得免許

全体傾向では「看護師」が最も多く72.7%、次いで「准看護師」44.2%であった。この傾向はいずれの施設・事業所においても同様であった。居宅系サービス②の「看護師」は95.5%に達しており、相対的に割合が高かった。

図表 11 看護職の取得免許(複数回答)

|      | 全体<br>n=1974 | 介護保険<br>施設<br>n=516 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=545 | 居宅系<br>サービス①<br>n=421 | 居宅系<br>サービス②<br>n=492 | (参考)<br>訪問看護<br>n=400 |
|------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|      | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 保健師  | 3.8          | 1.7                 | 2.9                    | 2.4                   | 8.1                   | 9.0                   |
| 助産師  | 0.8          | 0.4                 | 1.5                    | 0.2                   | 0.8                   | 0.8                   |
| 看護師  | 72.7         | 66.5                | 66.4                   | 62.0                  | 95.5                  | 96.8                  |
| 准看護師 | 44.2         | 53.5                | 48.6                   | 52.0                  | 22.8                  | 20.5                  |

### (3) 看護職としての通算経験年数と現勤務先の通算勤務年数

看護職としての通算経験年数をみると、全体傾向では「20年～25年未満」が最も多く18.4%、平均値は22.8年であった。施設・事業所別では、介護保険施設において平均値がやや高かった。現勤務先の通算勤務年数をみると、全体傾向では「1年～2年未満」が最も多く14.1%であるが、多くの年数区分で1割程度となっている。平均値では6.9年であった。

図表 12 看護職としての通算経験年数

|           | 全体<br>n=1946 | 介護保険<br>施設<br>n=508 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=537 | 居宅系<br>サービス①<br>n=414 | 居宅系<br>サービス②<br>n=487 | (参考)<br>訪問看護<br>n=396 |
|-----------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|           | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 5年未満      | 4.4          | 3.5                 | 4.5                    | 6.0                   | 3.7                   | 4.5                   |
| 5年～10年未満  | 9.1          | 7.9                 | 8.0                    | 10.9                  | 10.1                  | 9.6                   |
| 10年～15年未満 | 11.8         | 9.3                 | 11.4                   | 11.8                  | 14.8                  | 15.2                  |
| 15年～20年未満 | 14.9         | 13.0                | 14.5                   | 16.9                  | 15.4                  | 15.2                  |
| 20年～25年未満 | 18.4         | 16.9                | 19.4                   | 16.7                  | 20.5                  | 21.0                  |
| 25年～30年未満 | 12.4         | 13.4                | 12.3                   | 10.9                  | 12.7                  | 13.6                  |
| 30年～35年未満 | 13.4         | 14.4                | 14.2                   | 12.1                  | 12.7                  | 11.6                  |
| 35年～40年未満 | 8.9          | 14.4                | 7.1                    | 7.0                   | 7.0                   | 6.8                   |
| 40年以上     | 6.7          | 7.3                 | 8.8                    | 7.7                   | 3.1                   | 2.5                   |
| 平均値       | 22.8         | 24.5                | 23.1                   | 21.8                  | 21.4                  | 21.1                  |
| 中央値       | 22.3         | 24.6                | 22.5                   | 20.5                  | 20.8                  | 20.6                  |
| 標準偏差      | 10.9         | 10.9                | 11.1                   | 11.4                  | 9.9                   | 9.7                   |

図表 13 現勤務先の通算勤務年数

|           | 全体<br>n=1965 | 介護保険<br>施設<br>n=513 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=545 | 居宅系<br>サービス①<br>n=416 | 居宅系<br>サービス②<br>n=491 | (参考)<br>訪問看護<br>n=400 |
|-----------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|           | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 1年未満      | 11.9         | 11.1                | 9.2                    | 12.5                  | 15.1                  | 13.5                  |
| 1年～2年未満   | 14.1         | 9.6                 | 13.9                   | 15.1                  | 18.1                  | 18.5                  |
| 2年～3年未満   | 10.8         | 9.9                 | 13.2                   | 9.1                   | 10.4                  | 10.5                  |
| 3年～4年未満   | 10.1         | 6.4                 | 12.5                   | 10.1                  | 11.2                  | 10.8                  |
| 4年～6年未満   | 12.5         | 9.2                 | 11.9                   | 14.9                  | 14.5                  | 13.0                  |
| 6年～8年未満   | 9.1          | 8.6                 | 10.6                   | 10.3                  | 6.9                   | 7.0                   |
| 8年～10年未満  | 6.7          | 8.2                 | 6.2                    | 6.7                   | 5.5                   | 6.3                   |
| 10年～15年未満 | 11.3         | 13.8                | 11.6                   | 11.1                  | 8.8                   | 10.3                  |
| 15年～20年未満 | 7.2          | 10.5                | 7.3                    | 5.5                   | 4.9                   | 5.5                   |
| 20年以上     | 6.4          | 12.7                | 3.5                    | 4.6                   | 4.7                   | 4.8                   |
| 平均値       | 6.9          | 9.3                 | 6.3                    | 6.3                   | 5.6                   | 5.9                   |
| 中央値       | 4.5          | 6.8                 | 4.3                    | 4.5                   | 3.5                   | 3.5                   |
| 標準偏差      | 6.9          | 8.6                 | 5.8                    | 6.0                   | 6.0                   | 6.1                   |

#### （４）看護職として勤務したことがある職場

全体の約９割が病院勤務経験者であった。特に居宅系サービス②でその傾向が顕著であった。他の介護施設・事業所での勤務経験がある回答者も多く、約５割であった。

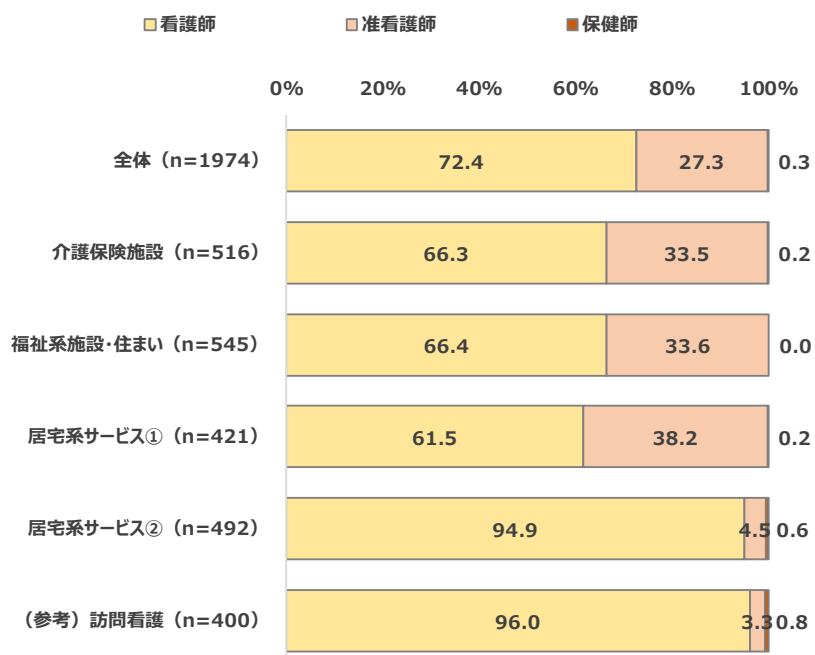
図表 14 看護職として勤務したことがある職場（複数回答）

|                   | 全体<br>n=1974 | 介護保険<br>施設<br>n=516 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=545 | 居宅系<br>サービス①<br>n=421 | 居宅系<br>サービス②<br>n=492 | (参考)<br>訪問看護<br>n=400 |
|-------------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                   | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 病院                | 88.8         | 88.2                | 88.1                   | 84.1                  | 94.3                  | 94.0                  |
| 病院（500床以上）        | 35.9         | 31.0                | 30.8                   | 33.5                  | 48.8                  | 49.5                  |
| 病院（500床未満～200床以上） | 40.9         | 41.3                | 40.2                   | 34.4                  | 46.7                  | 46.0                  |
| 病院（200床未満）        | 41.8         | 45.9                | 43.7                   | 41.1                  | 36.0                  | 35.3                  |
| 有床診療所             | 14.3         | 18.0                | 15.2                   | 12.1                  | 11.2                  | 10.5                  |
| 無床診療所・クリニック       | 23.7         | 18.4                | 26.8                   | 26.4                  | 23.4                  | 22.0                  |
| 他の介護施設・事業所        | 51.4         | 46.3                | 58.2                   | 57.0                  | 44.5                  | 41.8                  |
| 保健所等行政機関          | 3.1          | 1.7                 | 3.3                    | 3.3                   | 4.3                   | 4.5                   |
| その他               | 13.0         | 9.1                 | 11.6                   | 11.2                  | 20.1                  | 21.5                  |
| なし                | 0.9          | 1.7                 | 0.7                    | 1.0                   | 0.2                   | 0.3                   |

#### （５）現在の主な職種

全体傾向では看護師が７割強、准看護師が３割弱であった。施設・事業所別に傾向が異なり、居宅系サービス②では看護師の割合が94.9%であるのに対して、他の区分では６割台であった。

図表 15 現在の主な職種



## （６）保有している資格や認定

全体傾向では「特にない」が最も多く 65.3%、次いで「介護支援専門員」が 18.2%であった。居宅系サービス②では「介護支援専門員」の割合がやや高く、24.8%であった。

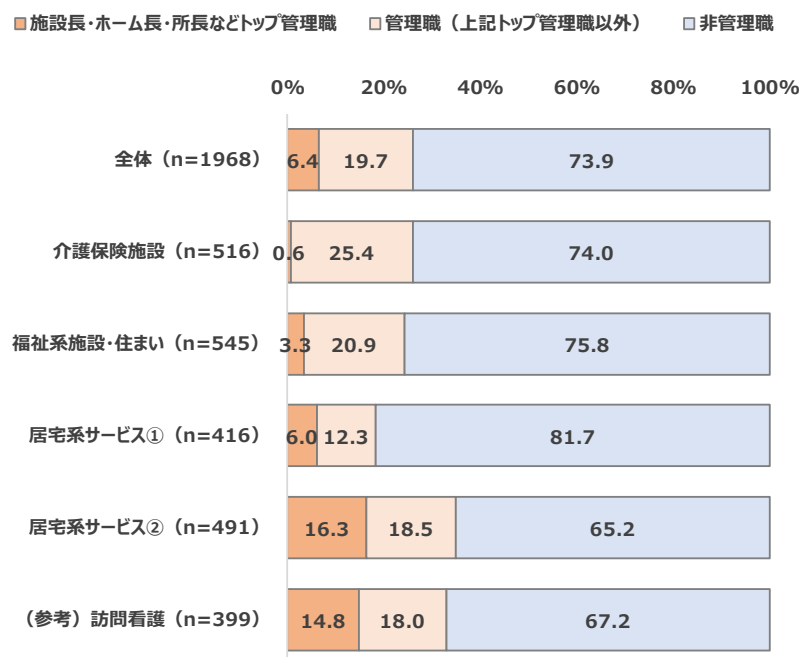
図表 16 保有している資格や認定（複数回答）

|           | 全体<br>n=1974 | 介護保険<br>施設<br>n=516 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=545 | 居宅系<br>サービス①<br>n=421 | 居宅系<br>サービス②<br>n=492 | （参考）<br>訪問看護<br>n=400 |
|-----------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|           | （％）          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 専門看護師     | 3.7          | 2.7                 | 3.7                    | 5.7                   | 3.0                   | 3.3                   |
| 認定看護師     | 1.2          | 0.8                 | 0.9                    | 1.0                   | 2.2                   | 2.3                   |
| 認定看護管理者   | 0.8          | 1.7                 | 0.4                    | 0.2                   | 0.8                   | 1.0                   |
| 特定行為研修の修了 | 4.6          | 2.9                 | 8.1                    | 2.9                   | 3.9                   | 3.5                   |
| 介護支援専門員   | 18.2         | 16.3                | 16.5                   | 15.0                  | 24.8                  | 24.8                  |
| その他       | 9.1          | 10.3                | 9.7                    | 7.8                   | 8.3                   | 7.8                   |
| 特にない      | 65.3         | 70.2                | 62.8                   | 67.0                  | 61.6                  | 62.0                  |

## （７）職位

全体傾向でみると 73.9%が非管理職であった。トップ管理職の割合は 6.4%と低い、居宅系サービス②では 16.3%と相対的に高かった。

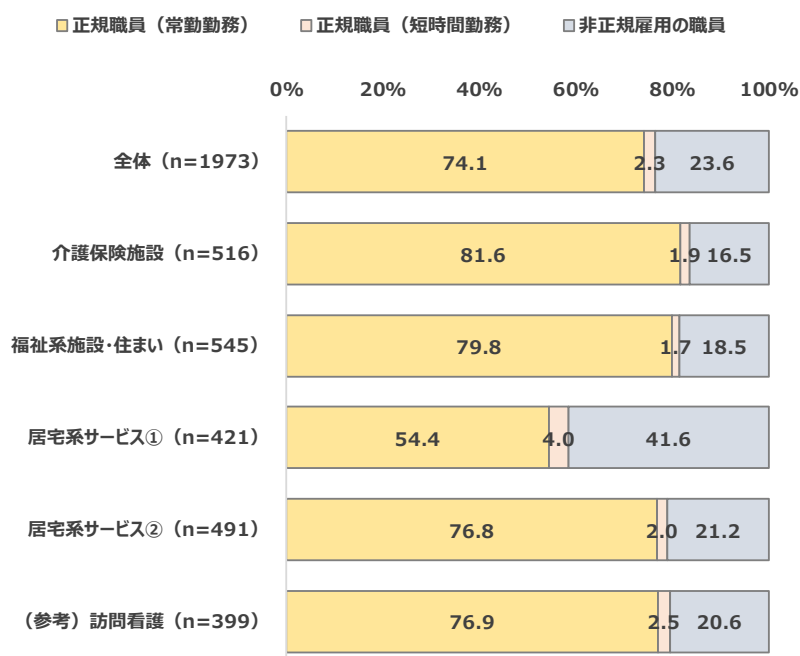
図表 17 職位



## （８）雇用形態

全体傾向でみると 76.4%が正規職員（うち、短時間勤務 2.3%）、非正規雇用職員は 23.6%であった。施設・事業所別に傾向が異なり、居宅系サービス①では非正規雇用の職員が 4 割強であった。

図表 18 雇用形態



## （９）給与額

給与総月額（月給支給者のみ）の全体平均は 310,963 円、施設・事業所別にみると居宅系サービス②が相対的に高く、339,681 円であった。

図表 19 給与総月額（月給支給者のみ）

|                     | 全体<br>n=1011 | 介護保険<br>施設<br>n=306 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=296 | 居宅系<br>サービス①<br>n=176 | 居宅系<br>サービス②<br>n=233 | (参考)<br>訪問看護<br>n=193 |
|---------------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                     | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 180,000円未満          | 3.3          | 2.0                 | 1.7                    | 9.7                   | 2.1                   | 2.6                   |
| 180,000円～220,000円未満 | 7.2          | 4.9                 | 6.1                    | 15.9                  | 5.2                   | 5.7                   |
| 220,000円～260,000円未満 | 17.1         | 13.1                | 22.6                   | 22.7                  | 11.2                  | 11.9                  |
| 260,000円～300,000円未満 | 18.8         | 17.6                | 22.6                   | 20.5                  | 14.2                  | 14.5                  |
| 300,000円～340,000円未満 | 19.5         | 20.6                | 19.6                   | 15.9                  | 20.6                  | 21.2                  |
| 340,000円～380,000円未満 | 14.7         | 15.0                | 16.2                   | 7.4                   | 18.0                  | 16.1                  |
| 380,000円～420,000円未満 | 10.2         | 15.4                | 6.8                    | 5.7                   | 11.2                  | 11.9                  |
| 420,000円以上          | 9.2          | 11.4                | 4.4                    | 2.3                   | 17.6                  | 16.1                  |
| 平均値                 | 310,963      | 326,153             | 299,836                | 265,244               | 339,681               | 333,353               |
| 中央値                 | 300,600      | 320,000             | 289,278                | 261,221               | 330,000               | 320,000               |
| 標準偏差                | 88,534       | 87,087              | 75,108                 | 81,724                | 95,215                | 92,816                |

基本給額（月給支給者のみ）の全体平均は 236,122 円、施設・事業所別にみると居宅系サービス②が相対的に高く、258,663 円であった。

図表 20 基本給額（月給支給者のみ）

|                     | 全体<br>n=1011                                                                           | 介護保険<br>施設<br>n=306                                                                    | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=296                                                                 | 居宅系<br>サービス①<br>n=176                                                                  | 居宅系<br>サービス②<br>n=233                                                                    | (参考)<br>訪問看護<br>n=193                                                                    |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | (%)                                                                                    |                                                                                        |                                                                                        |                                                                                        |                                                                                          |                                                                                          |
| 180,000円未満          |  16.7 |  13.4 |  15.5 |  29.0 |  13.3 |  14.5 |
| 180,000円～220,000円未満 |  26.6 |  28.1 |  31.8 |  32.4 |  13.7 |  11.9 |
| 220,000円～260,000円未満 |  24.7 |  24.8 |  25.3 |  19.3 |  27.9 |  28.0 |
| 260,000円～300,000円未満 |  15.4 |  15.0 |  15.5 |  9.1  |  20.6 |  21.8 |
| 300,000円～340,000円未満 |  8.7  |  9.8  |  7.4  |  6.3  |  10.7 |  11.9 |
| 340,000円～380,000円未満 |  4.5  |  5.6  |  3.0  |  2.8  |  6.0  |  5.7  |
| 380,000円～420,000円未満 |  1.7  |  2.6  |  0.7  |  0.6  |  2.6  |  1.6  |
| 420,000円以上          |  1.7  |  0.7  |  0.7  |  0.6  |  5.2  |  4.7  |
| 平均値                 | 236,122                                                                                | 238,011                                                                                | 230,285                                                                                | 212,811                                                                                | 258,663                                                                                  | 256,476                                                                                  |
| 中央値                 | 230,000                                                                                | 231,000                                                                                | 225,450                                                                                | 209,400                                                                                | 250,000                                                                                  | 250,000                                                                                  |
| 標準偏差                | 77,483                                                                                 | 75,915                                                                                 | 66,632                                                                                 | 75,262                                                                                 | 87,586                                                                                   | 84,755                                                                                   |

時間外手当の全体平均は 6,159 円であった。ただし 54.7%が「0 円」であることに留意が必要である。施設・事業所にみると居宅系サービス②が相対的に高く、8,237 円であった。

図表 21 時間外手当

|                  | 全体<br>n=1397                                                                             | 介護保険<br>施設<br>n=375                                                                      | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=383                                                                   | 居宅系<br>サービス①<br>n=325                                                                    | 居宅系<br>サービス②<br>n=314                                                                      | (参考)<br>訪問看護<br>n=259                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | (%)                                                                                      |                                                                                          |                                                                                          |                                                                                          |                                                                                            |                                                                                            |
| 0円               |  54.7 |  55.5 |  52.5 |  56.9 |  54.1 |  53.3 |
| ～5,000円未満        |  15.2 |  18.4 |  15.9 |  16.9 |  8.6  |  8.9  |
| 5,000～10,000円未満  |  9.0  |  9.1  |  10.4 |  7.7  |  8.6  |  10.0 |
| 10,000～20,000円未満 |  9.9  |  10.1 |  11.0 |  7.7  |  10.5 |  10.8 |
| 20,000～30,000円未満 |  5.3  |  3.7  |  3.4  |  5.5  |  9.2  |  9.3  |
| 30,000～40,000円未満 |  2.9  |  1.6  |  3.4  |  3.4  |  3.5  |  4.2  |
| 40,000～50,000円未満 |  1.6  |  0.5  |  1.3  |  0.6  |  4.5  |  3.1  |
| 50,000円以上        |  1.4  |  1.1  |  2.1  |  1.2  |  1.0  |  0.4  |
| 平均値              | 6,159                                                                                    | 4,699                                                                                    | 6,613                                                                                    | 5,300                                                                                    | 8,237                                                                                      | 7,555                                                                                      |
| 中央値              | 0                                                                                        | 0                                                                                        | 0                                                                                        | 0                                                                                        | 0                                                                                          | 0                                                                                          |
| 標準偏差             | 12,097                                                                                   | 9,467                                                                                    | 13,511                                                                                   | 10,285                                                                                   | 14,331                                                                                     | 12,743                                                                                     |



夜勤手当の全体平均は8,681円であった。ただし74.0%が「0円」であることに留意が必要である。施設・事業所別にみると介護保険施設の「0円」が42.4%と低く、その他の施設の「0円」は8割を超えていた。

図表 22 夜勤手当

|                  | 全体<br>n=1239 | 介護保険<br>施設<br>n=344 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=337 | 居宅系<br>サービス①<br>n=275 | 居宅系<br>サービス②<br>n=283 | (参考)<br>訪問看護<br>n=237 |
|------------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                  | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 0円               | 74.0         | 42.4                | 83.1                   | 91.3                  | 84.8                  | 85.7                  |
| ～5,000円未満        | 1.4          | 1.2                 | 1.8                    | 1.1                   | 1.4                   | 1.3                   |
| 5,000～10,000円未満  | 3.1          | 4.7                 | 3.6                    | 1.5                   | 2.1                   | 2.5                   |
| 10,000～20,000円未満 | 5.3          | 8.1                 | 5.3                    | 2.9                   | 4.2                   | 4.6                   |
| 20,000～30,000円未満 | 2.7          | 4.4                 | 1.8                    | 1.5                   | 3.2                   | 2.5                   |
| 30,000～40,000円未満 | 4.0          | 10.8                | 1.2                    | 1.5                   | 1.8                   | 1.3                   |
| 40,000～50,000円未満 | 3.6          | 9.9                 | 2.1                    | 0.0                   | 1.4                   | 1.7                   |
| 50,000円以上        | 5.8          | 18.6                | 1.2                    | 0.4                   | 1.1                   | 0.4                   |
| 平均値              | 8,681        | 23,605              | 3,723                  | 1,518                 | 3,403                 | 2,969                 |
| 中央値              | 0            | 11,841              | 0                      | 0                     | 0                     | 0                     |
| 標準偏差             | 19,432       | 27,644              | 13,271                 | 6,175                 | 10,114                | 9,229                 |

過去1年間に支給された一時金（賞与・その他の臨時支給金額）の全体平均は397,185円であった。ただし27.0%が「0円」であることに留意が必要である。施設・事業所別にみると介護保険施設が相対的に高く、490,768円であった。

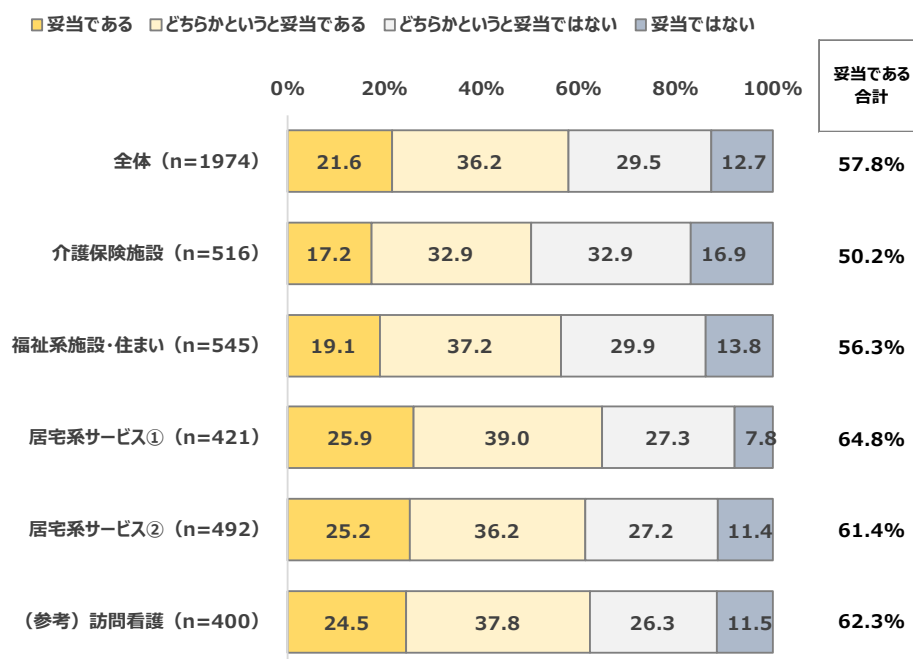
図表 23 過去1年間に支給された一時金（賞与・その他の臨時支給金額）

|                        | 全体<br>n=1296 | 介護保険<br>施設<br>n=346 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=362 | 居宅系<br>サービス①<br>n=295 | 居宅系<br>サービス②<br>n=293 | (参考)<br>訪問看護<br>n=243 |
|------------------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                        | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 0円                     | 27.0         | 22.0                | 25.1                   | 32.2                  | 30.0                  | 26.7                  |
| ～200,000円未満            | 16.7         | 11.3                | 16.9                   | 24.1                  | 15.4                  | 16.9                  |
| 200,000～400,000円未満     | 11.6         | 9.8                 | 8.6                    | 13.2                  | 15.7                  | 15.6                  |
| 400,000～600,000円未満     | 14.5         | 16.2                | 18.0                   | 9.8                   | 13.0                  | 12.8                  |
| 600,000～800,000円未満     | 10.9         | 13.3                | 11.0                   | 8.5                   | 10.2                  | 11.1                  |
| 800,000～1,000,000円未満   | 9.0          | 13.9                | 10.8                   | 4.1                   | 5.8                   | 6.2                   |
| 1,000,000～1,200,000円未満 | 5.9          | 7.5                 | 6.4                    | 5.4                   | 3.8                   | 4.1                   |
| 1,200,000円以上           | 4.6          | 6.1                 | 3.3                    | 2.7                   | 6.1                   | 6.6                   |
| 平均値                    | 397,185      | 490,768             | 407,874                | 295,894               | 375,452               | 395,173               |
| 中央値                    | 300,000      | 455,000             | 377,600                | 103,408               | 240,000               | 250,000               |
| 標準偏差                   | 430,636      | 435,736             | 416,673                | 408,319               | 440,738               | 451,321               |

## （１０）仕事の量と内容に対する給与の妥当性

全体の21.6%が「妥当である」と回答、「どちらかという妥当である」36.2%を合算すると、57.8%が妥当であるという認識を有していた。施設・事業所別の傾向をみると、介護保険施設、福祉系施設・住まいが5割台であるのに対し、居宅系サービス①、居宅系サービス②は6割を超えていた。

図表 24 仕事の量と内容に対する給与の妥当性



## 4. 労働状況

### （１）2019 年 9 月の 1 か月間の時間外労働時間数

時間外労働時間数の平均値は8.6時間、中央値は3.0時間であった。施設・事業所別の平均値をみると居宅系サービス①が9.8時間、居宅系サービス②は11.1時間と相対的に高かった。

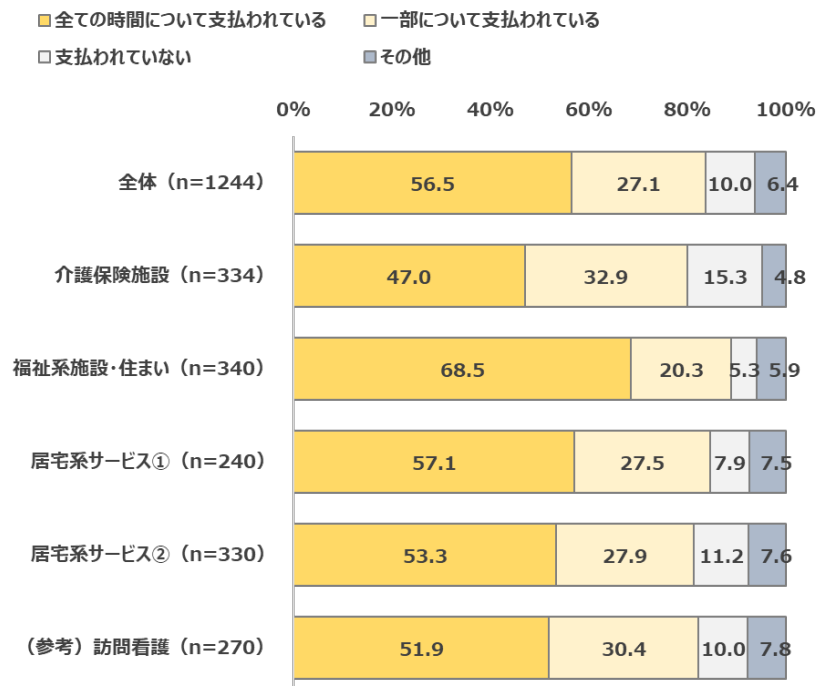
図表 25 2019 年 9 月の 1 か月間の時間外労働時間数

|             | 全体<br>n=1745 | 介護保険<br>施設<br>n=469 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=475 | 居宅系<br>サービス①<br>n=367 | 居宅系<br>サービス②<br>n=434 | (参考)<br>訪問看護<br>n=352 |
|-------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|             |              |                     |                        |                       |                       | (%)                   |
| 0時間         | 28.7         | 28.8                | 28.4                   | 34.6                  | 24.0                  | 23.3                  |
| 5時間未満       | 28.1         | 32.6                | 33.3                   | 21.8                  | 22.8                  | 22.7                  |
| 5時間～10時間未満  | 14.4         | 14.1                | 14.5                   | 14.7                  | 14.5                  | 14.2                  |
| 10時間～15時間未満 | 9.3          | 9.4                 | 7.8                    | 7.9                   | 12.2                  | 13.6                  |
| 15時間～20時間未満 | 4.6          | 3.0                 | 4.8                    | 4.9                   | 5.8                   | 6.0                   |
| 20時間～25時間未満 | 5.4          | 6.0                 | 4.0                    | 4.6                   | 7.1                   | 7.4                   |
| 25時間～30時間未満 | 1.0          | 1.3                 | 1.1                    | 0.5                   | 0.9                   | 0.6                   |
| 30時間～35時間未満 | 1.9          | 0.6                 | 1.3                    | 2.2                   | 3.9                   | 3.7                   |
| 35時間～40時間未満 | 0.9          | 0.4                 | 0.8                    | 1.4                   | 1.2                   | 0.6                   |
| 40時間以上      | 5.6          | 3.8                 | 4.0                    | 7.4                   | 7.6                   | 8.0                   |
| 平均値         | 8.6          | 7.1                 | 7.1                    | 9.8                   | 11.1                  | 11.3                  |
| 中央値         | 3.0          | 3.0                 | 2.0                    | 3.0                   | 5.0                   | 5.0                   |
| 標準偏差        | 14.4         | 12.0                | 12.0                   | 16.9                  | 16.2                  | 16.3                  |

## (2) 2019 年 9 月における時間外労働の支払い状況

全体傾向では、全ての時間について支払われている回答者が 56.5%であった。この割合は福祉系施設・住まいで最も高く 68.5%、介護保険施設で最も低く 47.0%であった。

図表 26 2019 年 9 月における時間外労働の支払い状況  
(時間外労働を行った回答者のみ集計対象)



### (3) 2019 年 9 月の 1 か月間の勤務日数

勤務日数の全体平均は 19.5 日であった。施設・事業所別の平均値を確認したが、全体平均との顕著な差はみられなかった。

図表 27 2019 年 9 月の 1 か月間の勤務日数

|         | 全体<br>n=1874 | 介護保険<br>施設<br>n=504 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=526 | 居宅系<br>サービス①<br>n=376 | 居宅系<br>サービス②<br>n=468 | (参考)<br>訪問看護<br>n=382 |
|---------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|         | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| ～10日    | 0.9          | 0.8                 | 0.6                    | 2.1                   | 0.2                   | 0.3                   |
| 11日～15日 | 7.5          | 7.1                 | 5.1                    | 12.0                  | 6.8                   | 6.5                   |
| 16日～18日 | 13.4         | 14.1                | 10.6                   | 14.4                  | 15.2                  | 14.9                  |
| 19日     | 15.7         | 16.1                | 11.4                   | 13.6                  | 21.8                  | 23.6                  |
| 20日     | 23.4         | 29.6                | 26.4                   | 17.6                  | 18.2                  | 19.1                  |
| 21日     | 23.9         | 17.7                | 29.7                   | 25.5                  | 22.9                  | 20.9                  |
| 22日     | 11.0         | 11.3                | 14.3                   | 8.5                   | 9.2                   | 8.1                   |
| 23日以上   | 4.2          | 3.4                 | 1.9                    | 6.4                   | 5.8                   | 6.5                   |
| 平均値     | 19.5         | 19.4                | 19.9                   | 19.0                  | 19.5                  | 19.5                  |
| 中央値     | 20.0         | 20.0                | 20.0                   | 20.0                  | 20.0                  | 20.0                  |
| 標準偏差    | 2.6          | 2.5                 | 2.2                    | 3.3                   | 2.4                   | 2.4                   |

### (4) 2019 年度 1 年間に付与された有給休暇日数

全体平均は 13.7 日間であった。施設・事業所別の平均値でみると、居宅系サービス①が若干低く 12.7 日であった。

図表 28 2019 年度 1 年間に付与された有給休暇日数

|        | 全体<br>n=1542 | 介護保険<br>施設<br>n=385 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=443 | 居宅系<br>サービス①<br>n=319 | 居宅系<br>サービス②<br>n=395 | (参考)<br>訪問看護<br>n=319 |
|--------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|        | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 0日     | 4.6          | 3.1                 | 3.4                    | 7.8                   | 4.8                   | 4.7                   |
| 1～4日   | 5.4          | 6.8                 | 4.3                    | 6.9                   | 4.1                   | 2.8                   |
| 5～9日   | 8.9          | 10.1                | 7.7                    | 10.3                  | 7.8                   | 8.8                   |
| 10～14日 | 32.4         | 21.8                | 36.3                   | 31.0                  | 39.2                  | 38.2                  |
| 15～19日 | 9.3          | 5.5                 | 11.5                   | 10.0                  | 10.1                  | 8.2                   |
| 20日    | 38.3         | 50.6                | 35.9                   | 33.9                  | 32.7                  | 35.7                  |
| 21日    | 1.1          | 2.1                 | 0.9                    | 0.0                   | 1.3                   | 1.6                   |
| 平均値    | 13.7         | 14.6                | 13.9                   | 12.7                  | 13.5                  | 13.7                  |
| 中央値    | 14.0         | 20.0                | 14.0                   | 12.0                  | 13.0                  | 13.0                  |
| 標準偏差   | 6.3          | 6.6                 | 5.9                    | 6.7                   | 6.0                   | 6.0                   |

### (5) 2019 年 4 月～9 月末までに取得した有給休暇日数

全体平均は 4.8 日であった。施設・事業所別の平均値でみると、居宅系サービス①が若干低く 4.2 日であった。

図表 29 2019 年 4 月～9 月末までに取得した有給休暇日数

|        | 全体<br>n=1611 | 介護保険<br>施設<br>n=412 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=452 | 居宅系<br>サービス①<br>n=338 | 居宅系<br>サービス②<br>n=409 | (参考)<br>訪問看護<br>n=334 |
|--------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|        | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 0日     | 14.4         | 10.4                | 11.5                   | 21.3                  | 15.9                  | 14.7                  |
| 1～4日   | 40.2         | 42.7                | 37.6                   | 39.9                  | 40.6                  | 39.8                  |
| 5～9日   | 32.5         | 31.8                | 38.5                   | 26.3                  | 31.8                  | 33.2                  |
| 10～14日 | 10.6         | 11.4                | 10.8                   | 10.7                  | 9.5                   | 10.5                  |
| 15～19日 | 1.2          | 1.2                 | 1.1                    | 0.9                   | 1.5                   | 1.2                   |
| 20日以上  | 1.1          | 2.4                 | 0.4                    | 0.9                   | 0.7                   | 0.6                   |
| 平均値    | 4.8          | 5.2                 | 5.0                    | 4.2                   | 4.6                   | 4.7                   |
| 中央値    | 4.0          | 4.0                 | 5.0                    | 3.0                   | 4.0                   | 4.0                   |
| 標準偏差   | 4.1          | 4.7                 | 3.6                    | 3.8                   | 4.2                   | 4.1                   |

## 5. 夜間の働き方

### (1) 2019 年 9 月に実施した夜間の働き方

全体傾向をみると、約半数に相当する 48.5%が「夜間、働くことはない」と回答し、残り 51.5%が何らかの勤務で夜間働いていることが示された。施設・事業所別でみると傾向が大きく異なり、介護保険施設は二交代制夜勤の割合が顕著に高く、それ以外の勤務の割合は低かった。福祉系施設・住まい、および居宅系サービス②はオンコール当番の割合が顕著に高く、それ以外の割合が低かった。

図表 30 2019 年 9 月に実施した夜間の働き方（複数回答）

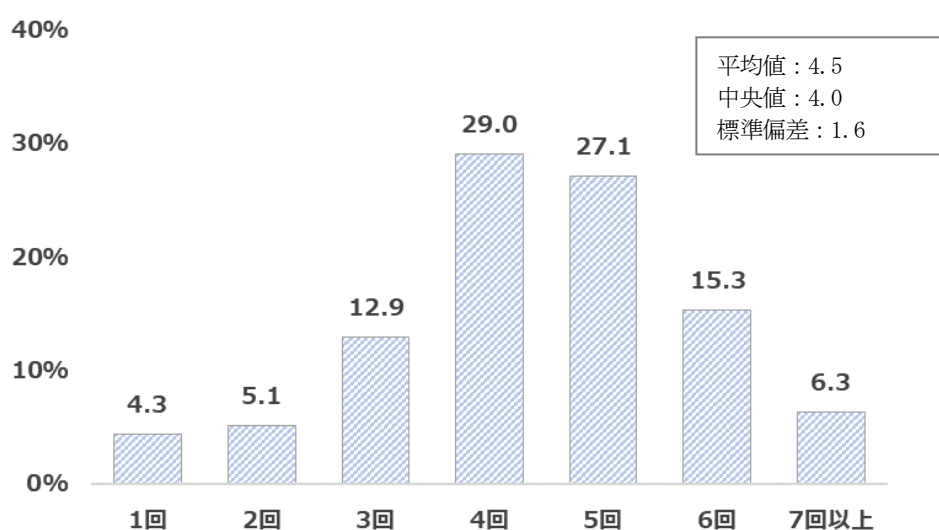
|                    | 全体<br>n=1938 | 介護保険<br>施設<br>n=512 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=535 | 居宅系<br>サービス①<br>n=414 | 居宅系<br>サービス②<br>n=477 | (参考)<br>訪問看護<br>n=389 |
|--------------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                    |              |                     |                        |                       |                       | (%)                   |
| 三交代制（変則三交代制を含む）の夜勤 | 1.6          | 5.1                 | 0.2                    | 0.7                   | 0.2                   | 0.3                   |
| 二交代制（変則二交代制を含む）の夜勤 | 15.8         | 49.8                | 5.0                    | 1.9                   | 3.6                   | 2.3                   |
| 夜勤専従               | 1.0          | 2.0                 | 1.5                    | 0.0                   | 0.4                   | 0.0                   |
| 宿直                 | 1.5          | 1.6                 | 1.9                    | 1.9                   | 0.6                   | 0.5                   |
| オンコール当番            | 30.9         | 3.1                 | 49.2                   | 14.3                  | 54.7                  | 56.0                  |
| 主に日勤だが、夜勤に入るときもある  | 3.5          | 3.9                 | 2.2                    | 3.6                   | 4.4                   | 3.6                   |
| 夜間、働くことはない         | 48.5         | 38.3                | 42.6                   | 80.2                  | 38.4                  | 38.6                  |

## (2) 夜勤回数

夜勤回数を、特に割合が高かった二交代制夜勤とオンコールについて確認した。また、二交代制夜勤については、介護保険施設勤務者が大半であったため、この回答者に限定して集計を実施した。その結果、割合としては4回が最も多く29.0%、平均値でみると4.5回であった。

オンコール当番の回数については、全体平均でみると8.6回であり、施設・事業所別にみると福祉系施設・住まいが最も多く9.5回であった。

図表 31 2019年9月に実施した二交代制夜勤の回数  
(介護保険施設勤務者、かつ、二交代制夜勤従事者のみ：n=267)



図表 32 2019年9月に実施したオンコール当番の回数  
(オンコール当番従事者のみ)

|           | 全体<br>n=504 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=226 | 居宅系<br>サービス①<br>n=48 | 居宅系<br>サービス②<br>n=217 | (参考)<br>訪問看護<br>n=182 |
|-----------|-------------|------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
|           | (%)         |                        |                      |                       |                       |
| 5回未満      | 18.7        | 12.8                   | 29.2                 | 18.9                  | 19.2                  |
| 5回～10回未満  | 39.7        | 35.8                   | 29.2                 | 48.4                  | 49.5                  |
| 10回～15回未満 | 26.2        | 32.3                   | 27.1                 | 20.7                  | 22.5                  |
| 15回～20回未満 | 13.1        | 15.5                   | 14.6                 | 10.1                  | 7.1                   |
| 20回～25回未満 | 2.4         | 3.5                    | 0.0                  | 1.8                   | 1.6                   |
| 平均値       | 8.6         | 9.5                    | 8.1                  | 8.0                   | 7.8                   |
| 中央値       | 8.0         | 10.0                   | 8.0                  | 7.0                   | 7.0                   |
| 標準偏差      | 4.4         | 4.5                    | 4.5                  | 4.1                   | 3.8                   |

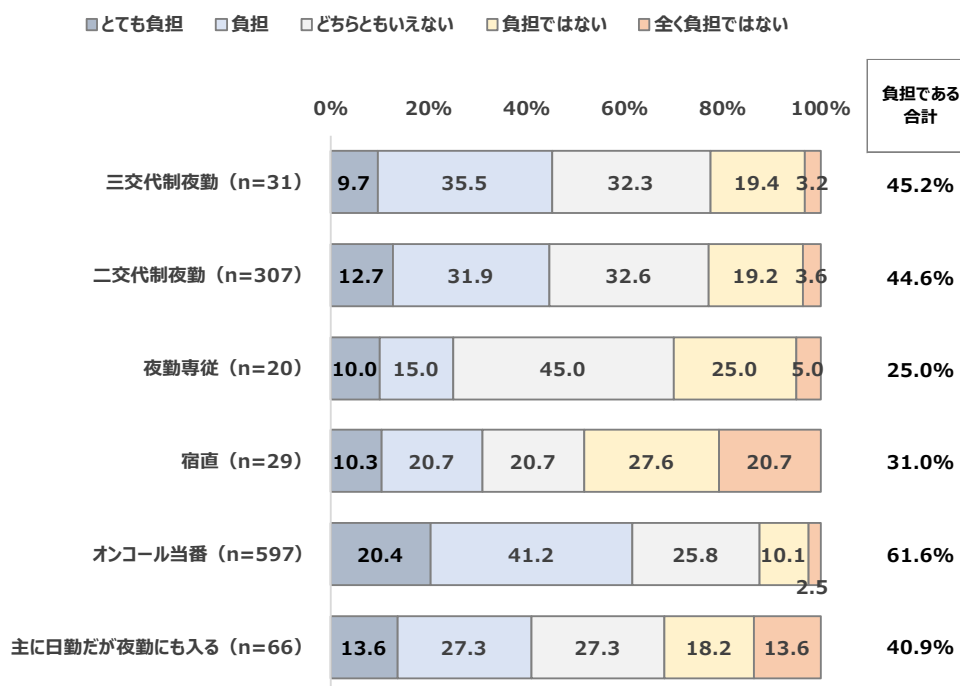
※ 介護保険施設勤務者で、かつ、オンコール当番従事者である回答者は僅少であったため集計結果の記載を省略した。

### (3) 夜間の勤務に伴う負担感

夜間の働き方別に、それに伴う負担感を確認した。「とても負担」「負担」を合算した「負担である」合計割合をみると、オンコール当番が最も割合が高く 61.6%であった。他方、夜勤専従が最も低く、25.0%であった。

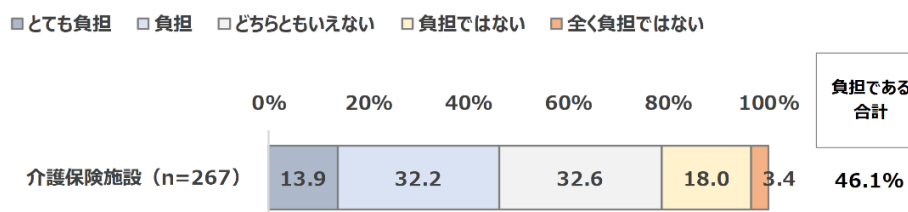
二交代制勤務について、介護保険施設従事者に限定した上で負担感を確認したところ、「負担である」合計割合は 46.1%であった。

図表 33 各夜間の働き方に伴う負担感



図表 34 二交代制夜勤に伴う負担感

(介護保険施設勤務者、かつ、二交代制夜勤従事者のみ：n=267)





#### (4) オンコール電話対応回数・出勤した回数

全体平均でみると3.0回であり、施設・事業所別にみると居宅系サービス②が最も高く3.7回、居宅系サービス①が最も低く2.2回であった。

図表 35 2019年9月に実施したオンコール電話対応回数（オンコール当番従事者のみ）

|       | 全体<br>n=386 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=182 | 居宅系<br>サービス①<br>n=39 | 居宅系<br>サービス②<br>n=153 | (参考)<br>訪問看護<br>n=121 |
|-------|-------------|------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
|       | (%)         |                        |                      |                       |                       |
| 0回    | 18.4        | 19.2                   | 23.1                 | 14.4                  | 10.7                  |
| 1～2回  | 32.4        | 36.8                   | 28.2                 | 28.8                  | 27.3                  |
| 3～4回  | 25.6        | 26.4                   | 41.0                 | 20.9                  | 21.5                  |
| 5～6回  | 14.2        | 11.5                   | 5.1                  | 20.3                  | 21.5                  |
| 7～8回  | 3.9         | 2.7                    | 2.6                  | 5.9                   | 7.4                   |
| 9～10回 | 3.6         | 2.7                    | 0.0                  | 5.9                   | 6.6                   |
| 11回以上 | 1.8         | 0.5                    | 0.0                  | 3.9                   | 5.0                   |
| 平均値   | 3.0         | 2.6                    | 2.2                  | 3.7                   | 4.1                   |
| 中央値   | 2.0         | 2.0                    | 2.0                  | 3.0                   | 3.0                   |
| 標準偏差  | 2.8         | 2.3                    | 1.8                  | 3.4                   | 3.6                   |

※ 介護保険施設勤務者で、かつ、オンコール当番従事者である回答者は僅少であったため集計結果の記載を省略した。

オンコール電話対応に伴う出勤回数は、全体傾向では「0回」が5割と最も高く、平均値は0.9回であった。施設・事業所別では、居宅系サービス②は「0回」は39.2%と低かったが、平均値は1.3回であった。

図表 36 2019年9月に実施したオンコール電話対応に伴う出勤回数  
(オンコール当番従事者のみ)

|       | 全体<br>n=386 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=182 | 居宅系<br>サービス①<br>n=39 | 居宅系<br>サービス②<br>n=153 | (参考)<br>訪問看護<br>n=121 |
|-------|-------------|------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
|       | (%)         |                        |                      |                       |                       |
| 0回    | 50.8        | 59.3                   | 51.3                 | 39.2                  | 35.5                  |
| 1～2回  | 39.9        | 36.3                   | 43.6                 | 44.4                  | 45.5                  |
| 3～4回  | 6.5         | 3.8                    | 5.1                  | 9.8                   | 10.7                  |
| 5～6回  | 2.3         | 0.5                    | 0.0                  | 5.2                   | 6.6                   |
| 7～8回  | 0.0         | 0.0                    | 0.0                  | 0.0                   | 0.0                   |
| 9～10回 | 0.5         | 0.0                    | 0.0                  | 1.3                   | 1.7                   |
| 平均値   | 0.9         | 0.6                    | 0.7                  | 1.3                   | 1.5                   |
| 中央値   | 0.0         | 0.0                    | 0.0                  | 1.0                   | 1.0                   |
| 標準偏差  | 1.3         | 1.0                    | 0.9                  | 1.7                   | 1.8                   |

※ 介護保険施設勤務者で、かつ、オンコール当番従事者である回答者は僅少であったため集計結果の記載を省略した。

## （５）オンコール当番明けの勤務割

オンコール当番明けの勤務割は、全体傾向をみると77.0%が「通常勤務で、業務内容の軽減はない」と回答した。施設・事業所別でみると、居宅系サービス②は、「通常業務であるが、業務内容は軽減される」について、全体傾向が7.3%であるのに対して13.0%とやや高かった。

図表 37 オンコール当番明けの勤務割（オンコール当番従事者のみ）

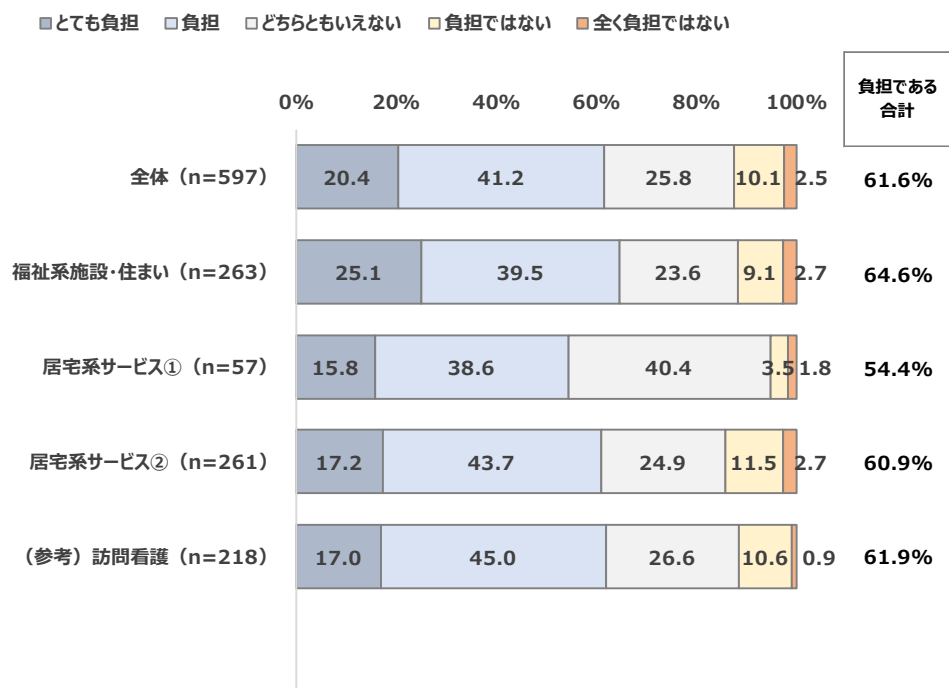
|                     | 全体<br>n=599 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=263 | 居宅系<br>サービス①<br>n=59 | 居宅系<br>サービス②<br>n=261 | (参考)<br>訪問看護<br>n=218 |
|---------------------|-------------|------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                     | (%)         |                        |                      |                       |                       |
| 通常勤務で、業務内容の軽減はない    | 77.0        | 77.6                   | 81.4                 | 74.7                  | 74.3                  |
| 通常勤務であるが、業務内容は軽減される | 7.3         | 3.8                    | 0.0                  | 13.0                  | 12.8                  |
| 短時間勤務で、業務内容の軽減はない   | 2.2         | 1.5                    | 1.7                  | 3.1                   | 3.2                   |
| 短時間勤務で、業務内容も軽減される   | 2.3         | 0.4                    | 0.0                  | 5.0                   | 5.5                   |
| 勤務なし（休み）            | 5.2         | 8.4                    | 3.4                  | 2.3                   | 1.4                   |
| その他                 | 3.7         | 3.4                    | 6.8                  | 2.3                   | 2.8                   |
| 日によって異なる            | 20.5        | 22.4                   | 20.3                 | 18.0                  | 17.9                  |
| わからない               | 2.0         | 2.3                    | 1.7                  | 1.9                   | 1.8                   |

※ 介護保険施設勤務者で、かつ、オンコール当番従事者である回答者は僅少であったため集計結果の記載を省略した。

## （６）オンコール当番の負担感に関する詳細分析

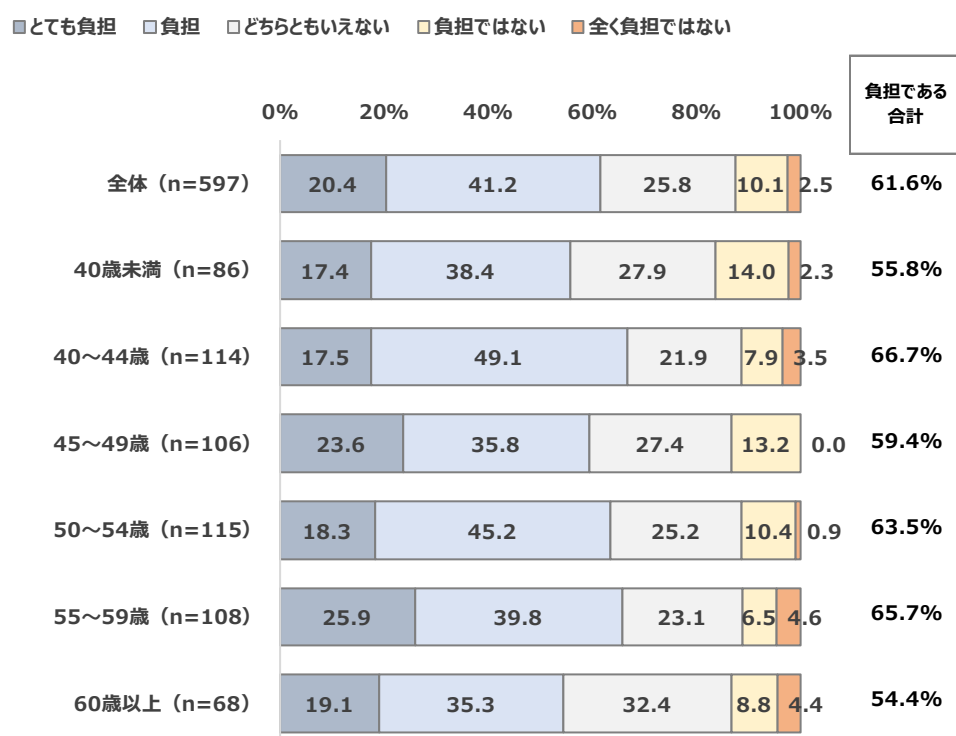
オンコール当番の負担感に関する詳細を確認するため、「負担である合計」を施設・事業所別の傾向で確認したところ、福祉系施設・住まいが64.6%と相対的に割合が高く、他方、居宅系サービス①は54.4%と低かった。

図表 38 オンコール当番に伴う負担感  
(オンコール当番従事者のみ：施設・事業所別)



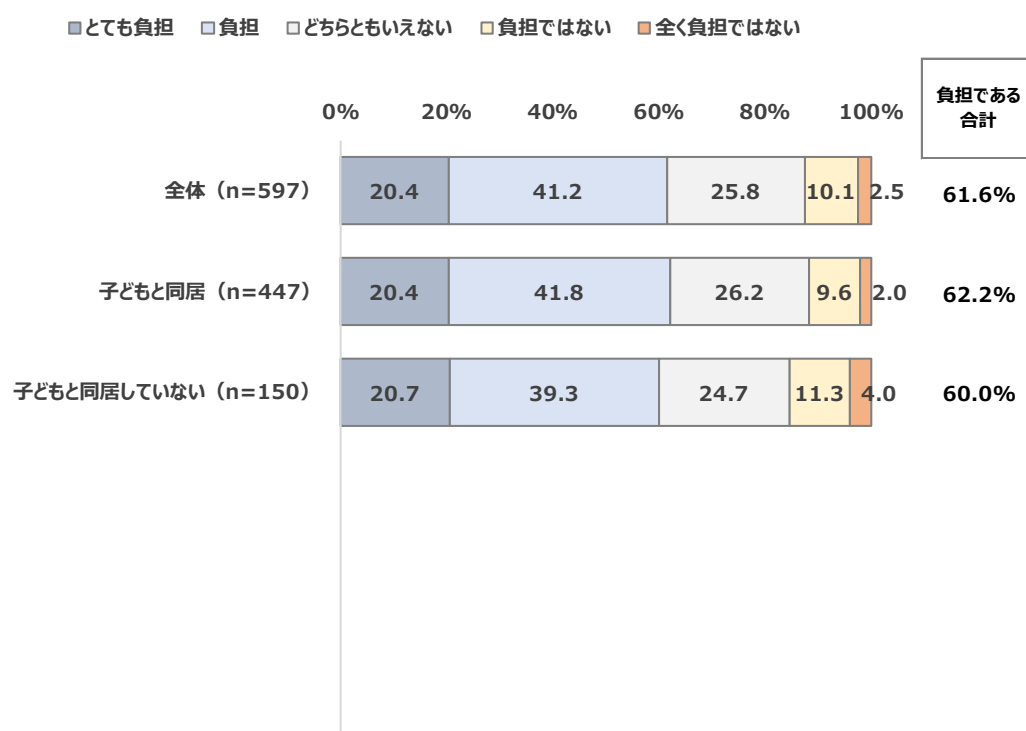
続いて年齢区分別の傾向を確認したところ、40～44 歳および 55～59 歳の年齢区分における「負担である合計」の割合が 65%程度と相対的に高く、40 歳未満の割合は 55.8%と低かった。

図表 39 オンコール当番に伴う負担感（オンコール当番従事者のみ：年齢区分別）



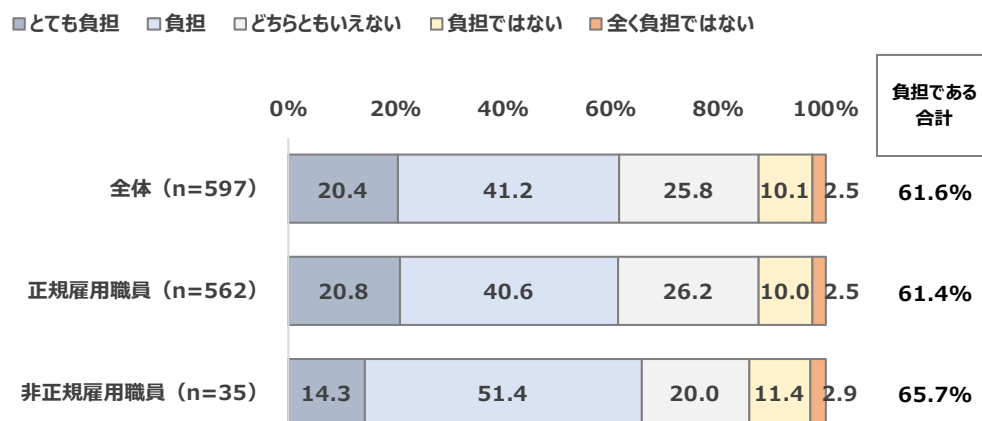
同居している子どもの有無別に傾向を確認したところ、顕著な差はみられなかった。

図表 40 オンコール当番に伴う負担感  
(オンコール当番従事者のみ：同居している子どもの有無別)



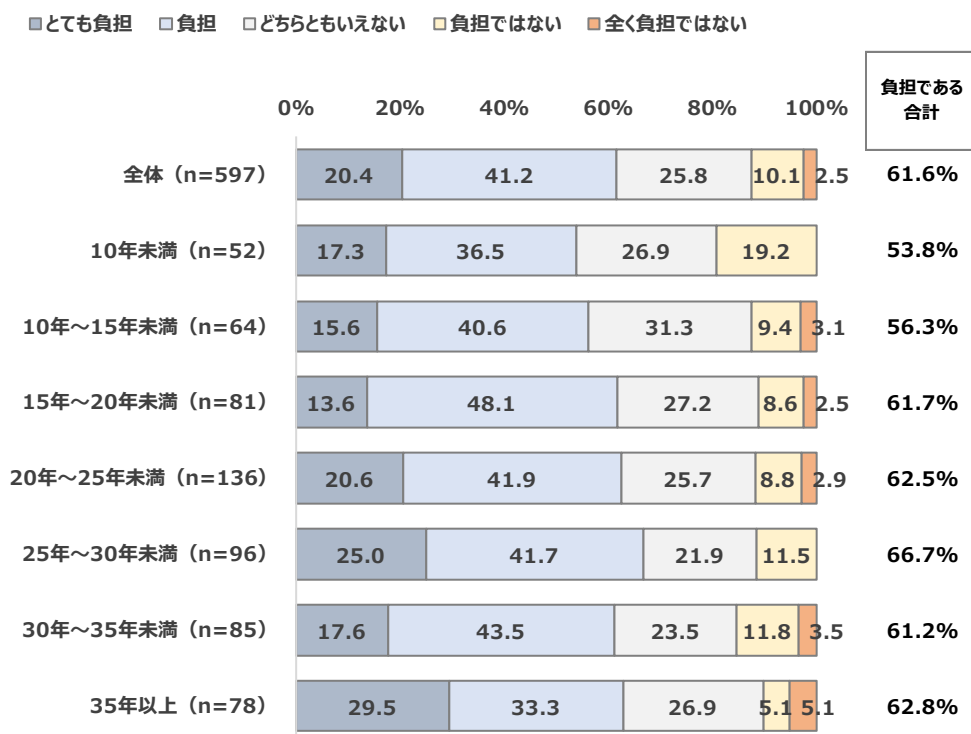
雇用形態別に傾向を確認したところ、非正規雇用職員のほうが正規雇用職員よりも「負担である合計」の割合がやや高かった。

図表 41 オンコール当番に伴う負担感（オンコール当番従事者のみ：雇用形態別）



看護職員としての勤務年数別に傾向を確認したところ、25～30 年未満の回答者において、「負担である合計」の割合が相対的に高かった。

図表 42 オンコール当番に伴う負担感  
(オンコール当番従事者のみ：看護職員としての勤務年数別)



## 6. 職場における看護職員の役割等

職場における看護職員の役割等について、業務の実態を「実施している」「実施していない」「対象の利用者がいない」の3区分で聴取した。図表43は回答者全体の傾向、図表44～48には施設・事業所別の傾向を整理した。

図表49では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。居宅系サービス①は多くの項目で全体傾向よりも「実施している」の割合が10%以上低い。一方で、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも「実施している」の割合が10%以上高かった。

個別の項目でみると、介護保険施設や福祉系施設・住まいでは「採血等の検体採取」「身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み」といった項目で他施設・事業所よりも相対的に割合が高い。また、居宅系サービス②（および訪問看護）では「利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価」「医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加」「利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む」といったマネジメント・プランニングに関する項目の割合が高く、施設・事業所別に看護職の業務の違いが見てとれる。

図表 43 職場における看護職員の役割等（全体）

|                            | 業務                                 | 有効回答<br>件数 | 実施<br>している | 実施して<br>いない | 対象の利用者が<br>いない |
|----------------------------|------------------------------------|------------|------------|-------------|----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 1,933      | 74.5       | 14.6        | 10.8           |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 1,933      | 70.2       | 19.6        | 10.2           |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 1,937      | 63.9       | 11.2        | 24.9           |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 1,936      | 68.6       | 11.7        | 19.7           |
|                            | 排泄の管理（下剤の調整、浣腸、排便等）                | 1,937      | 88.6       | 6.3         | 5.1            |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 1,935      | 52.3       | 14.7        | 33.0           |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 1,936      | 61.0       | 31.8        | 7.3            |
|                            | 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 1,936      | 84.3       | 12.6        | 3.1            |
|                            | 褥瘡の予防                              | 1,936      | 90.5       | 4.0         | 5.4            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 1,936      | 70.6       | 26.9        | 2.5            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 1,936      | 86.2       | 12.4        | 1.4            |
|                            | 異常時・急変時の対応                         | 1,936      | 96.1       | 2.2         | 1.8            |
| 診療<br>支援                   | バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 1,937      | 97.8       | 1.7         | 0.5            |
|                            | 内服・与薬管理                            | 1,936      | 93.9       | 4.3         | 1.8            |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 1,936      | 92.4       | 4.8         | 2.8            |
|                            | 採血等の検体採取                           | 1,935      | 57.9       | 25.7        | 16.4           |
|                            | 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 1,935      | 75.3       | 8.6         | 16.1           |
|                            | 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 1,934      | 54.2       | 18.7        | 27.1           |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 1,935      | 91.7       | 4.0         | 4.3            |
|                            | 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射などを含む）       | 1,936      | 73.7       | 11.4        | 14.9           |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 1,933      | 74.0       | 13.1        | 12.9           |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート       | 1,934      | 66.1       | 15.6        | 18.3           |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ             | 1,935      | 81.3       | 10.6        | 8.0            |
|                            | グリーフケア                             | 1,931      | 37.3       | 39.4        | 23.4           |
|                            | 死後の処置                              | 1,935      | 57.7       | 21.3        | 21.0           |
| 地 多<br>域 職<br>連 携<br>・     | 主治医や医療機関との連絡・調整                    | 1,933      | 85.9       | 11.7        | 2.3            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                | 1,933      | 63.0       | 34.0        | 3.0            |
|                            | サービス担当者会議に参加                       | 1,933      | 67.6       | 30.1        | 2.3            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                | 1,932      | 67.1       | 30.1        | 2.8            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                      | 1,935      | 94.7       | 2.7         | 2.6            |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明          | 1,931      | 85.2       | 11.0        | 3.7            |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進               | 1,934      | 89.0       | 9.3         | 1.7            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み               | 1,934      | 67.7       | 12.4        | 19.9           |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む       | 1,932      | 80.1       | 17.3        | 2.6            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導（手洗い、医学的な標準予防策等）   | 1,933      | 83.6       | 14.8        | 1.6            |
|                            | リスクマネージャーとして安全管理を実施                | 1,932      | 47.1       | 49.0        | 3.9            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                        | 1,932      | 49.1       | 48.9        | 2.0            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備                  | 1,930      | 48.7       | 49.6        | 1.7            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                         | 1,930      | 43.9       | 54.4        | 1.8            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整              | 1,930      | 41.0       | 57.2        | 1.9            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                        | 1,929      | 27.9       | 70.2        | 1.8            |

図表 44 職場における看護職員の役割等（介護保険施設）

|                            | 業務                                 | 有効回答<br>件数 | 実施<br>している | 実施して<br>いない | 対象の利用者が<br>いない |
|----------------------------|------------------------------------|------------|------------|-------------|----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 510        | 85.3       | 13.1        | 1.6            |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 510        | 79.0       | 18.8        | 2.2            |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 510        | 82.9       | 8.6         | 8.4            |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 510        | 83.3       | 7.3         | 9.4            |
|                            | 排泄の管理（下剤の調整、浣腸、排便等）                | 510        | 94.1       | 4.3         | 1.6            |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 510        | 66.5       | 13.5        | 20.0           |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 510        | 56.1       | 40.4        | 3.5            |
|                            | 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 510        | 88.4       | 10.0        | 1.6            |
|                            | 褥瘡の予防                              | 510        | 93.9       | 3.9         | 2.2            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 510        | 76.7       | 22.7        | 0.6            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 510        | 89.8       | 10.0        | 0.2            |
|                            | 異常時・急変時の対応                         | 510        | 98.0       | 1.6         | 0.4            |
| 診療<br>支援                   | バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 510        | 96.7       | 3.1         | 0.2            |
|                            | 内服・与薬管理                            | 509        | 96.7       | 2.9         | 0.4            |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 509        | 94.7       | 4.1         | 1.2            |
|                            | 採血等の検体採取                           | 509        | 87.2       | 9.4         | 3.3            |
|                            | 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 509        | 86.2       | 6.5         | 7.3            |
|                            | 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 509        | 71.1       | 11.4        | 17.5           |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 509        | 94.7       | 3.7         | 1.6            |
|                            | 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射などを含む）       | 509        | 89.8       | 6.3         | 3.9            |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 509        | 74.9       | 13.8        | 11.4           |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート       | 509        | 68.0       | 16.1        | 15.9           |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ             | 509        | 82.7       | 10.0        | 7.3            |
|                            | グリーフケア                             | 509        | 34.6       | 42.4        | 23.0           |
|                            | 死後の処置                              | 509        | 68.2       | 14.3        | 17.5           |
| 地 多<br>域 職<br>連 携          | 主治医や医療機関との連絡・調整                    | 510        | 86.9       | 11.8        | 1.4            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                | 510        | 51.8       | 45.9        | 2.4            |
|                            | サービス担当者会議に参加                       | 510        | 63.3       | 34.1        | 2.5            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                | 510        | 67.6       | 30.0        | 2.4            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                      | 510        | 96.7       | 2.0         | 1.4            |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明          | 509        | 87.8       | 9.6         | 2.6            |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進               | 509        | 94.1       | 5.5         | 0.4            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み               | 509        | 84.3       | 6.9         | 8.8            |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む       | 509        | 84.5       | 14.3        | 1.2            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導（手洗い、医学的な標準予防策等）   | 509        | 86.4       | 12.8        | 0.8            |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施                 | 509        | 50.9       | 47.9        | 1.2            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                        | 509        | 51.3       | 47.9        | 0.8            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備                  | 509        | 53.2       | 46.2        | 0.6            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                         | 509        | 47.0       | 52.7        | 0.4            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整              | 509        | 41.7       | 57.4        | 1.0            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                        | 509        | 29.1       | 69.7        | 1.2            |

図表 45 職場における看護職員の役割等（福祉系施設・住まい）

|                            | 業務                                 | 有効回答<br>件数 | 実施<br>している | 実施して<br>いない | 対象の利用者が<br>いない |
|----------------------------|------------------------------------|------------|------------|-------------|----------------|
| 生活<br>支援                   | 授食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 533        | 72.2       | 21.0        | 6.8            |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 531        | 75.9       | 20.5        | 3.6            |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 532        | 65.0       | 7.7         | 27.3           |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 532        | 69.7       | 9.8         | 20.5           |
|                            | 排泄の管理（下剤の調整、浣腸、排便等）                | 532        | 95.9       | 2.6         | 1.5            |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 531        | 41.1       | 16.9        | 42.0           |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 532        | 52.1       | 43.8        | 4.1            |
|                            | 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 532        | 82.5       | 16.7        | 0.8            |
|                            | 褥瘡の予防                              | 532        | 94.4       | 3.2         | 2.4            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 532        | 59.0       | 39.5        | 1.5            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 532        | 84.2       | 14.8        | 0.9            |
|                            | 異常時・急変時の対応                         | 532        | 97.9       | 1.9         | 0.2            |
| 診療<br>支援                   | バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 532        | 98.5       | 1.3         | 0.2            |
|                            | 内服・与薬管理                            | 532        | 98.1       | 1.7         | 0.2            |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 532        | 96.6       | 2.6         | 0.8            |
|                            | 採血等の検体採取                           | 532        | 69.4       | 24.2        | 6.4            |
|                            | 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 532        | 79.1       | 6.8         | 14.1           |
|                            | 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 531        | 48.0       | 21.8        | 30.1           |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 532        | 94.7       | 2.8         | 2.4            |
|                            | 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射などを含む）       | 532        | 74.1       | 10.0        | 16.0           |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 531        | 81.7       | 11.5        | 6.8            |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート       | 532        | 77.4       | 13.0        | 9.6            |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ             | 532        | 85.0       | 11.7        | 3.4            |
|                            | グリーフケア                             | 529        | 42.0       | 42.3        | 15.7           |
|                            | 死後の処置                              | 532        | 69.2       | 17.9        | 13.0           |
| 地 多<br>域 職<br>連 携<br>・     | 主治医や医療機関との連絡・調整                    | 532        | 93.4       | 5.5         | 1.1            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                | 532        | 53.4       | 43.4        | 3.2            |
|                            | サービス担当者会議に参加                       | 532        | 64.1       | 34.2        | 1.7            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                | 532        | 66.0       | 32.3        | 1.7            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                      | 532        | 97.0       | 1.9         | 1.1            |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明          | 532        | 89.1       | 9.6         | 1.3            |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進               | 532        | 88.3       | 11.3        | 0.4            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み               | 532        | 78.9       | 11.5        | 9.6            |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む       | 532        | 77.1       | 22.2        | 0.8            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導（手洗い、医学的な標準予防策等）   | 532        | 89.7       | 9.8         | 0.6            |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施                 | 532        | 46.6       | 51.7        | 1.7            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                        | 532        | 49.1       | 50.0        | 0.9            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備                  | 532        | 41.9       | 57.1        | 0.9            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                         | 532        | 41.4       | 57.0        | 1.7            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整              | 532        | 34.8       | 63.7        | 1.5            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                        | 531        | 19.8       | 78.9        | 1.3            |



図表 46 職場における看護職員の役割等（居宅系サービス①）

|                            | 業務                                 | 有効回答<br>件数 | 実施<br>している | 実施して<br>いない | 対象の利用者が<br>いない |
|----------------------------|------------------------------------|------------|------------|-------------|----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 394        | 82.7       | 5.6         | 11.7           |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 394        | 71.6       | 13.7        | 14.7           |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 394        | 73.4       | 7.6         | 19.0           |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 393        | 87.0       | 4.3         | 8.7            |
|                            | 排泄の管理（下剤の調整、浣腸、排便等）                | 394        | 96.7       | 1.0         | 2.3            |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 394        | 78.9       | 5.8         | 15.2           |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 394        | 87.3       | 7.4         | 5.3            |
|                            | 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 394        | 91.4       | 5.3         | 3.3            |
|                            | 褥瘡の予防                              | 394        | 94.2       | 1.3         | 4.6            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 394        | 94.4       | 3.8         | 1.8            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 394        | 97.7       | 1.5         | 0.8            |
|                            | 異常時・急変時の対応                         | 394        | 96.4       | 1.8         | 1.8            |
| 診療<br>支援                   | バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 394        | 98.7       | 0.5         | 0.8            |
|                            | 内服・与薬管理                            | 394        | 98.0       | 1.0         | 1.0            |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 394        | 98.5       | 0.8         | 0.8            |
|                            | 採血等の検体採取                           | 394        | 50.8       | 22.1        | 27.2           |
|                            | 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 394        | 88.6       | 2.5         | 8.9            |
|                            | 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 394        | 79.2       | 5.1         | 15.7           |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 394        | 95.9       | 1.3         | 2.8            |
|                            | 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射などを含む）       | 394        | 87.3       | 3.3         | 9.4            |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 394        | 90.1       | 1.8         | 8.1            |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート       | 394        | 86.3       | 2.8         | 10.9           |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ             | 394        | 92.4       | 3.0         | 4.6            |
|                            | グリーフケア                             | 394        | 59.6       | 23.9        | 16.5           |
|                            | 死後の処置                              | 394        | 73.1       | 12.4        | 14.5           |
| 地 多<br>域 職<br>連 携<br>・     | 主治医や医療機関との連絡・調整                    | 393        | 93.4       | 6.1         | 0.5            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                | 393        | 91.1       | 7.9         | 1.0            |
|                            | サービス担当者会議に参加                       | 393        | 87.8       | 10.9        | 1.3            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                | 392        | 80.4       | 17.3        | 2.3            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                      | 393        | 92.9       | 3.3         | 3.8            |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明          | 393        | 89.8       | 4.6         | 5.6            |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進               | 393        | 95.9       | 2.0         | 2.0            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み               | 393        | 50.6       | 10.9        | 38.4           |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む       | 392        | 92.6       | 4.8         | 2.6            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導（手洗い、医学的な標準予防策等）   | 392        | 78.1       | 19.6        | 2.3            |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施                 | 392        | 50.3       | 43.1        | 6.6            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                        | 392        | 52.3       | 44.1        | 3.6            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備                  | 392        | 60.7       | 37.2        | 2.0            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                         | 392        | 52.3       | 45.7        | 2.0            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整              | 392        | 54.8       | 42.9        | 2.3            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                        | 392        | 42.1       | 55.6        | 2.3            |

図表 47 職場における看護職員の役割等（居宅系サービス②）

|                            | 業務                                 | 有効回答<br>件数 | 実施<br>している | 実施して<br>いない | 対象の利用者が<br>いない |
|----------------------------|------------------------------------|------------|------------|-------------|----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 485        | 83.3       | 4.9         | 11.8           |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 485        | 72.4       | 13.6        | 14.0           |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 485        | 73.4       | 8.2         | 18.4           |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 484        | 84.5       | 5.4         | 10.1           |
|                            | 排泄の管理（下剤の調整、浣腸、摘便等）                | 485        | 96.5       | 1.4         | 2.1            |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 485        | 75.3       | 7.2         | 17.5           |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 485        | 86.4       | 7.8         | 5.8            |
|                            | 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 485        | 92.0       | 4.9         | 3.1            |
|                            | 褥瘡の予防                              | 485        | 93.8       | 1.4         | 4.7            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 485        | 93.2       | 5.2         | 1.6            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 485        | 97.3       | 2.1         | 0.6            |
|                            | 異常時・急変時の対応                         | 485        | 96.9       | 1.4         | 1.6            |
| 診療<br>支援                   | バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 485        | 98.4       | 1.0         | 0.6            |
|                            | 内服・与薬管理                            | 485        | 97.9       | 1.0         | 1.0            |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 485        | 97.9       | 1.2         | 0.8            |
|                            | 採血等の検体採取                           | 485        | 49.1       | 25.2        | 25.8           |
|                            | 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 485        | 87.2       | 3.7         | 9.1            |
|                            | 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 485        | 76.7       | 6.4         | 16.9           |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 485        | 96.1       | 1.4         | 2.5            |
|                            | 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射などを含む）       | 485        | 85.8       | 3.9         | 10.3           |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 485        | 88.2       | 2.5         | 9.3            |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート       | 485        | 83.3       | 3.7         | 13.0           |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ             | 485        | 91.3       | 3.3         | 5.4            |
|                            | グリーフケア                             | 485        | 56.3       | 24.7        | 19.0           |
|                            | 死後の処置                              | 485        | 68.7       | 14.0        | 17.3           |
| 地 多<br>域 職<br>連 携<br>・     | 主治医や医療機関との連絡・調整                    | 484        | 93.0       | 6.4         | 0.6            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                | 484        | 90.1       | 9.1         | 0.8            |
|                            | サービス担当者会議に参加                       | 484        | 87.2       | 11.8        | 1.0            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                | 483        | 80.1       | 18.0        | 1.9            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                      | 484        | 93.2       | 3.3         | 3.5            |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明          | 484        | 89.3       | 5.6         | 5.2            |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進               | 484        | 95.9       | 2.5         | 1.7            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み               | 484        | 55.0       | 10.1        | 34.9           |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む       | 483        | 91.7       | 6.0         | 2.3            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導（手洗い、医学的な標準予防策等）   | 483        | 79.7       | 18.4        | 1.9            |
|                            | リスクマネージャーとして安全管理を実施                | 483        | 52.4       | 41.2        | 6.4            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                        | 483        | 53.0       | 43.9        | 3.1            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備                  | 483        | 60.0       | 38.1        | 1.9            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                         | 483        | 53.4       | 44.9        | 1.7            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整              | 483        | 55.3       | 42.9        | 1.9            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                        | 483        | 42.4       | 55.7        | 1.9            |

図表 48 職場における看護職員の役割等（参考：訪問看護）

|                            | 業務                                 | 有効回答<br>件数 | 実施<br>している | 実施して<br>いない | 対象の利用者が<br>いない |
|----------------------------|------------------------------------|------------|------------|-------------|----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 394        | 82.7       | 5.6         | 11.7           |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 394        | 71.6       | 13.7        | 14.7           |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 394        | 73.4       | 7.6         | 19.0           |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 393        | 87.0       | 4.3         | 8.7            |
|                            | 排泄の管理（下剤の調整、浣腸、摘便等）                | 394        | 96.7       | 1.0         | 2.3            |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 394        | 78.9       | 5.8         | 15.2           |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 394        | 87.3       | 7.4         | 5.3            |
|                            | 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 394        | 91.4       | 5.3         | 3.3            |
|                            | 褥瘡の予防                              | 394        | 94.2       | 1.3         | 4.6            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 394        | 94.4       | 3.8         | 1.8            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 394        | 97.7       | 1.5         | 0.8            |
|                            | 異常時・急変時の対応                         | 394        | 96.4       | 1.8         | 1.8            |
| 診療<br>支援                   | バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 394        | 98.7       | 0.5         | 0.8            |
|                            | 内服・与薬管理                            | 394        | 98.0       | 1.0         | 1.0            |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 394        | 98.5       | 0.8         | 0.8            |
|                            | 採血等の検体採取                           | 394        | 50.8       | 22.1        | 27.2           |
|                            | 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 394        | 88.6       | 2.5         | 8.9            |
|                            | 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 394        | 79.2       | 5.1         | 15.7           |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 394        | 95.9       | 1.3         | 2.8            |
|                            | 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射などを含む）       | 394        | 87.3       | 3.3         | 9.4            |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 394        | 90.1       | 1.8         | 8.1            |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート       | 394        | 86.3       | 2.8         | 10.9           |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ             | 394        | 92.4       | 3.0         | 4.6            |
|                            | グリーフケア                             | 394        | 59.6       | 23.9        | 16.5           |
|                            | 死後の処置                              | 394        | 73.1       | 12.4        | 14.5           |
| 地 多<br>域 職<br>連 携<br>・     | 主治医や医療機関との連絡・調整                    | 393        | 93.4       | 6.1         | 0.5            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                | 393        | 91.1       | 7.9         | 1.0            |
|                            | サービス担当者会議に参加                       | 393        | 87.8       | 10.9        | 1.3            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                | 392        | 80.4       | 17.3        | 2.3            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                      | 393        | 92.9       | 3.3         | 3.8            |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明          | 393        | 89.8       | 4.6         | 5.6            |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進               | 393        | 95.9       | 2.0         | 2.0            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み               | 393        | 50.6       | 10.9        | 38.4           |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む       | 392        | 92.6       | 4.8         | 2.6            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導（手洗い、医学的な標準予防策等）   | 392        | 78.1       | 19.6        | 2.3            |
|                            | リスクマネージャーとして安全管理を実施                | 392        | 50.3       | 43.1        | 6.6            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                        | 392        | 52.3       | 44.1        | 3.6            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備                  | 392        | 60.7       | 37.2        | 2.0            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                         | 392        | 52.3       | 45.7        | 2.0            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整              | 392        | 54.8       | 42.9        | 2.3            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                        | 392        | 42.1       | 55.6        | 2.3            |

図表 49 職場における看護職員の役割等（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 業務                              |                                    | 全体   | 介護保険施設 | 福祉施設・<br>住まい | 居宅系<br>サービス① | 居宅系<br>サービス② | （参考）<br>訪問看護 |
|---------------------------------|------------------------------------|------|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 生活<br>支援                        | 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 74.5 | 85.3   | 72.2         | 53.6         | 83.3         | 82.7         |
|                                 | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 70.2 | 79.0   | 75.9         | 48.9         | 72.4         | 71.6         |
|                                 | 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 63.9 | 82.9   | 65.0         | 27.3         | 73.4         | 73.4         |
|                                 | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 68.6 | 83.3   | 69.7         | 30.2         | 84.5         | 87.0         |
|                                 | 排泄の管理（下剤の調整、浣腸、排便等）                | 88.6 | 94.1   | 95.9         | 62.9         | 96.5         | 96.7         |
|                                 | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 52.3 | 66.5   | 41.1         | 22.0         | 75.3         | 78.9         |
|                                 | 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 61.0 | 56.1   | 52.1         | 48.4         | 86.4         | 87.3         |
|                                 | 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 84.3 | 88.4   | 82.5         | 72.6         | 92.0         | 91.4         |
|                                 | 褥瘡の予防                              | 90.5 | 93.9   | 94.4         | 77.5         | 93.8         | 94.2         |
|                                 | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 70.6 | 76.7   | 59.0         | 51.1         | 93.2         | 94.4         |
|                                 | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 86.2 | 89.8   | 84.2         | 70.9         | 97.3         | 97.7         |
|                                 | 異常時・急変時の対応                         | 96.1 | 98.0   | 97.9         | 90.2         | 96.9         | 96.4         |
| 診療<br>支援                        | バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 97.8 | 96.7   | 98.5         | 97.6         | 98.4         | 98.7         |
|                                 | 内服・与薬管理                            | 93.9 | 96.7   | 98.1         | 80.2         | 97.9         | 98.0         |
|                                 | 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 92.4 | 94.7   | 96.6         | 77.6         | 97.9         | 98.5         |
|                                 | 採血等の検体採取                           | 57.9 | 87.2   | 69.4         | 16.9         | 49.1         | 50.8         |
|                                 | 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 75.3 | 86.2   | 79.1         | 42.5         | 87.2         | 88.6         |
|                                 | 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 54.2 | 71.1   | 48.0         | 14.4         | 76.7         | 79.2         |
|                                 | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 91.7 | 94.7   | 94.7         | 78.7         | 96.1         | 95.9         |
|                                 | 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射などを含む）       | 73.7 | 89.8   | 74.1         | 39.0         | 85.8         | 87.3         |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア      | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 74.0 | 74.9   | 81.7         | 45.8         | 88.2         | 90.1         |
|                                 | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート       | 66.1 | 68.0   | 77.4         | 28.7         | 83.3         | 86.3         |
|                                 | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ             | 81.3 | 82.7   | 85.0         | 63.1         | 91.3         | 92.4         |
|                                 | グループケア                             | 37.3 | 34.6   | 42.0         | 12.0         | 56.3         | 59.6         |
|                                 | 死後の処置                              | 57.7 | 68.2   | 69.2         | 16.6         | 68.7         | 73.1         |
| 地<br>域<br>連<br>携                | 主治医や医療機関との連絡・調整                    | 85.9 | 86.9   | 93.4         | 66.6         | 93.0         | 93.4         |
|                                 | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                | 63.0 | 51.8   | 53.4         | 57.5         | 90.1         | 91.1         |
|                                 | サービス担当者会議に参加                       | 67.6 | 63.3   | 64.1         | 54.3         | 87.2         | 87.8         |
|                                 | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                | 67.1 | 67.6   | 66.0         | 52.3         | 80.1         | 80.4         |
| 感<br>染<br>・<br>安<br>全<br>管<br>理 | 利用者の感染症の把握と対応                      | 94.7 | 96.7   | 97.0         | 91.0         | 93.2         | 92.9         |
|                                 | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明          | 85.2 | 87.8   | 89.1         | 72.2         | 89.3         | 89.8         |
|                                 | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進               | 89.0 | 94.1   | 88.3         | 75.6         | 95.9         | 95.9         |
|                                 | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み               | 67.7 | 84.3   | 78.9         | 47.4         | 55.0         | 50.6         |
|                                 | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む       | 80.1 | 84.5   | 77.1         | 64.7         | 91.7         | 92.6         |
|                                 | 職員への感染予防対策の教育・指導（手洗い、医学的な標準予防策等）   | 83.6 | 86.4   | 89.7         | 76.8         | 79.7         | 78.1         |
|                                 | リスクマネジャーとして安全管理を実施                 | 47.1 | 50.9   | 46.6         | 36.8         | 52.4         | 50.3         |
| そ<br>の<br>他                     | 職員の労働安全衛生管理                        | 49.1 | 51.3   | 49.1         | 41.7         | 53.0         | 52.3         |
|                                 | 非常時、災害時の対応策の立案・整備                  | 48.7 | 53.2   | 41.9         | 38.4         | 60.0         | 60.7         |
|                                 | 職員の勤務管理、調整                         | 43.9 | 47.0   | 41.4         | 32.0         | 53.4         | 52.3         |
|                                 | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整              | 41.0 | 41.7   | 34.8         | 31.3         | 55.3         | 54.8         |
|                                 | 事業所の経営・運営管理                        | 27.9 | 29.1   | 19.8         | 20.0         | 42.4         | 42.1         |

※赤で強調した集計値：全体傾向よりも10%以上高い

※グレーで強調した集計値：全体傾向よりも10%以上低い

## 7. 介護現場で看護に求められる能力・看護職としての魅力

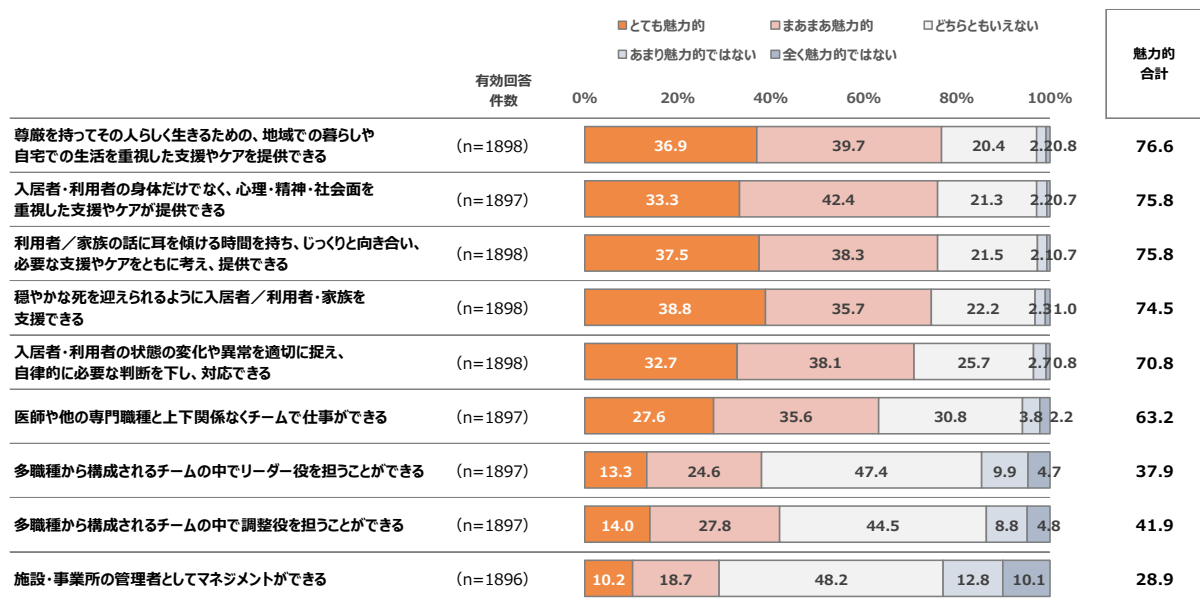
### (1) 医療現場と比較して魅力を感じる程度

医療現場と比較して魅力を感じる程度について、業務の要素ごとに魅力度を5段階で聴取した。図表50は回答者全体の傾向、図表51～55には施設・事業所別の傾向を整理した。

図表56では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。「とても魅力的」「まあまあ魅力的」を合計した「魅力的 合計」でみると、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも10%以上割合が高いことが示された。支援やケアに関する項目は「魅力的 合計」の割合が9割超である点も特徴と言える。

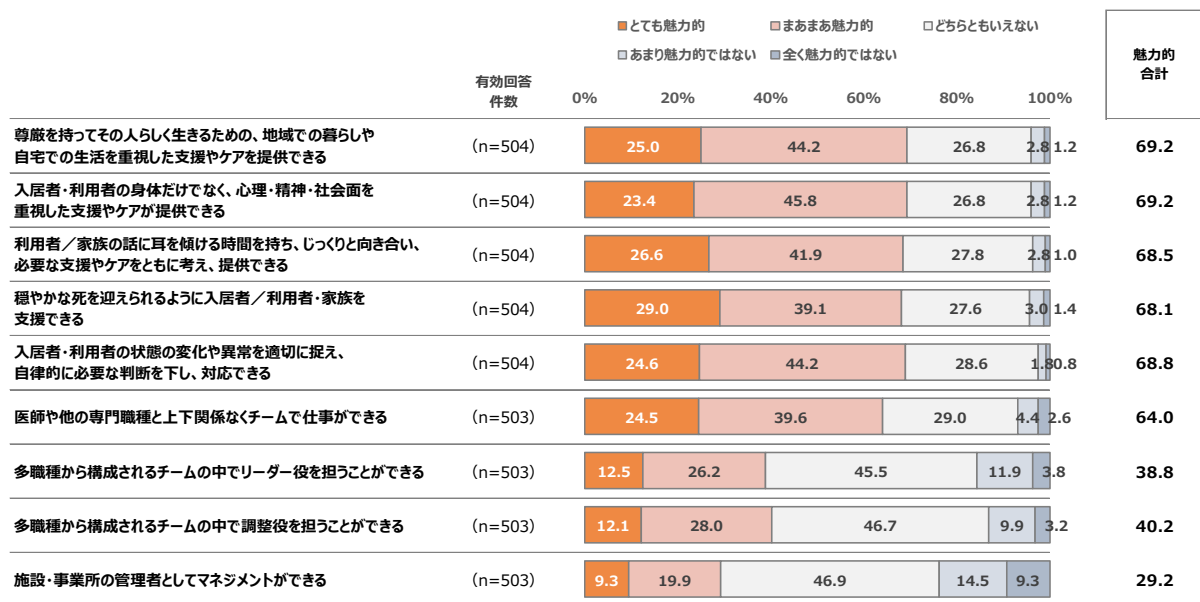
一方で、「多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる」「多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる」「施設・事業所の管理者としてマネジメントができる」といったマネジメントに関する項目については、支援やケアに関する項目と比較すると全体傾向、施設・事業所別の傾向いずれも「魅力的 合計」の割合が相対的に低かった。

図表 50 医療現場と比較して魅力を感じる程度（全体）

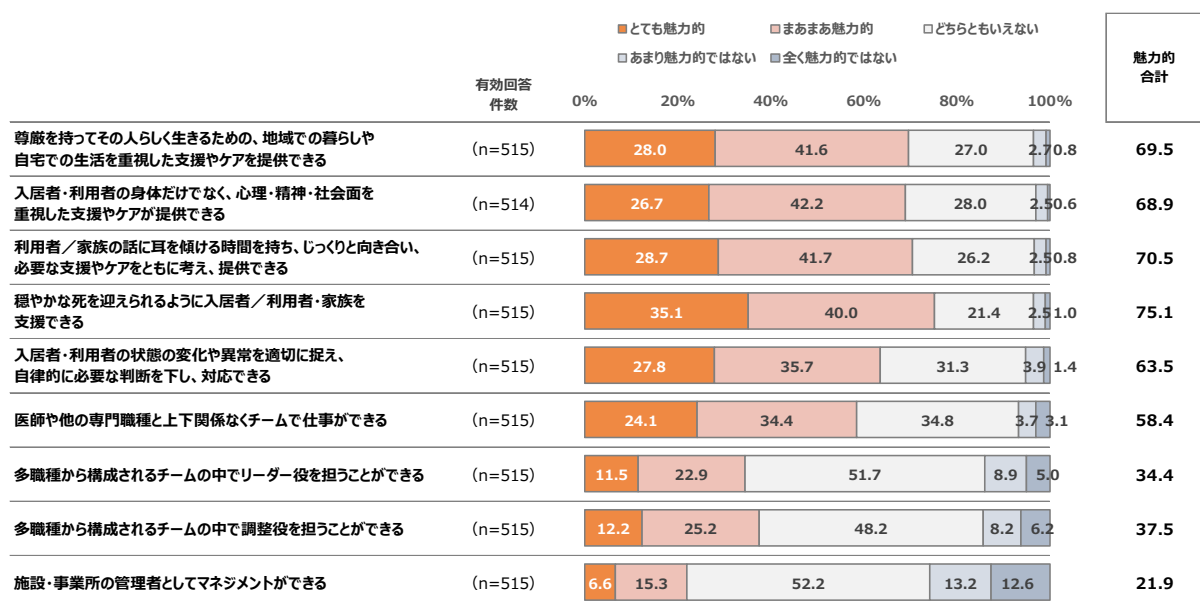




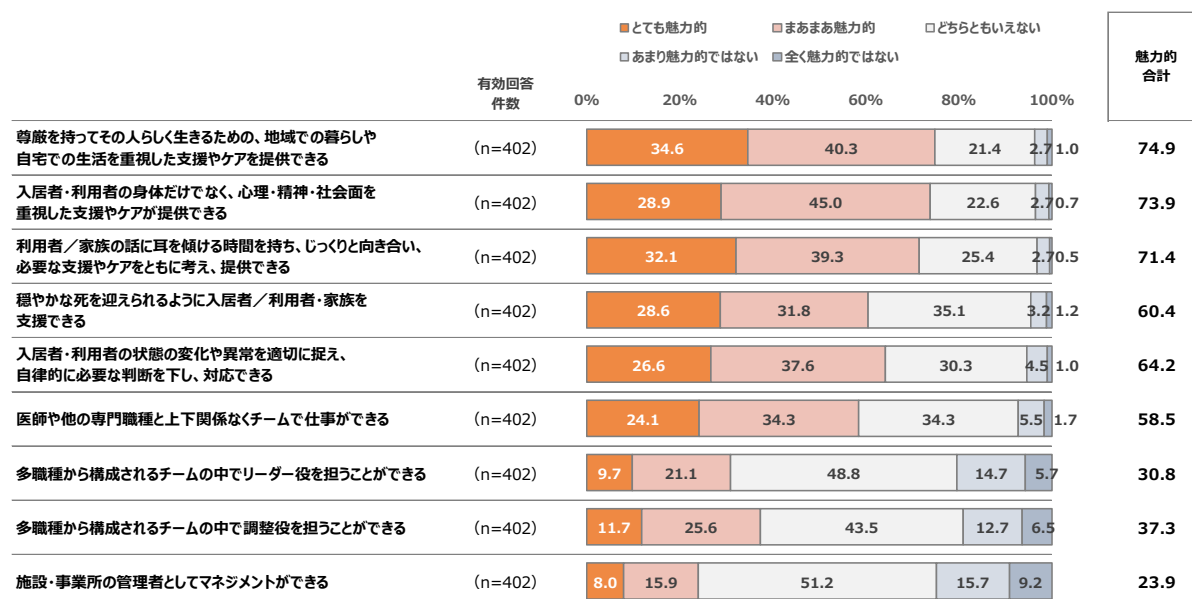
図表 51 医療現場と比較して魅力を感じる程度（介護保険施設）



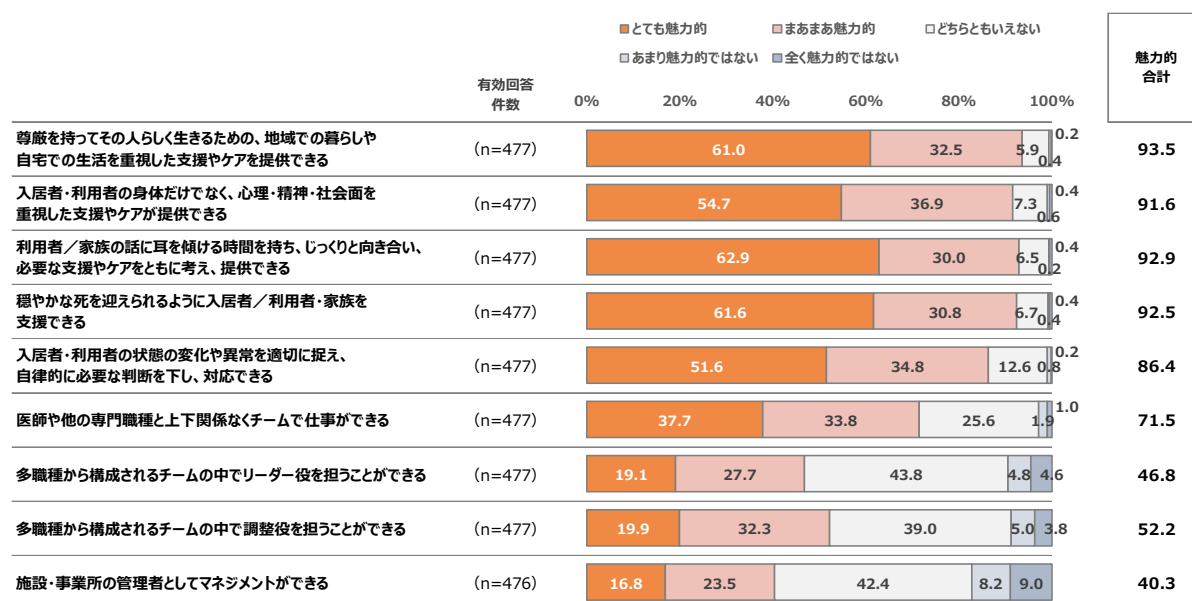
図表 52 医療現場と比較して魅力を感じる程度（福祉系施設・住まい）



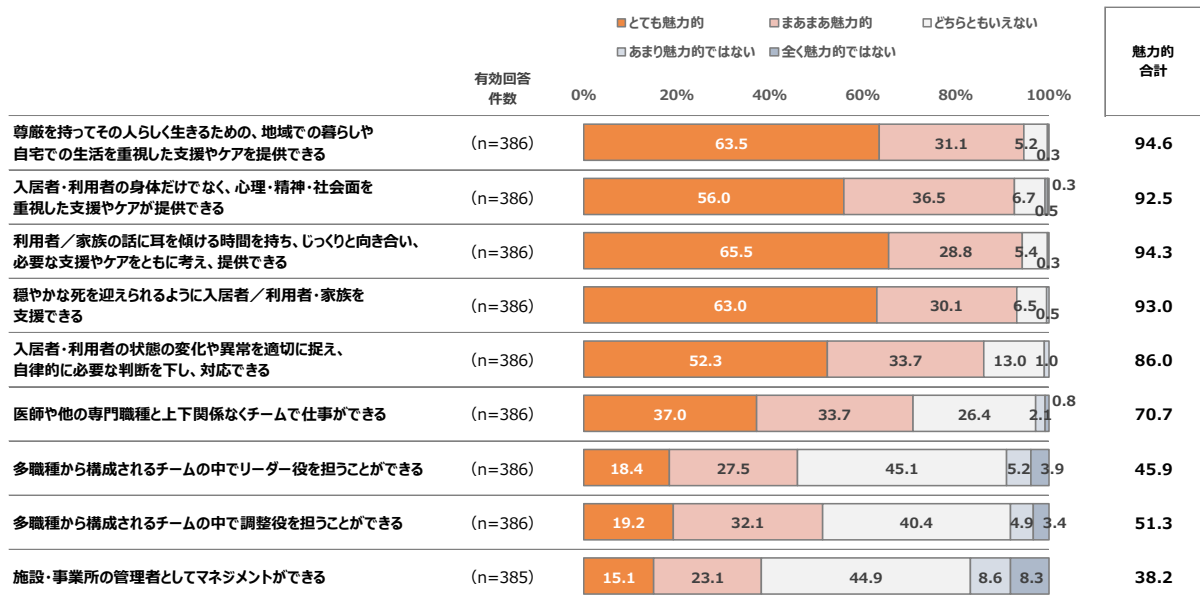
図表 53 医療現場と比較して魅力を感じる程度（居宅系サービス①）



図表 54 医療現場と比較して魅力を感じる程度（居宅系サービス②）



図表 55 医療現場と比較して魅力を感じる程度（参考：訪問看護）



図表 56 医療現場と比較して魅力を感じる程度（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 介護現場における看護職の役割発揮                                   | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・住まい | 居宅系サービス① | 居宅系サービス② | (参考) 訪問看護 |
|----------------------------------------------------|------|--------|-----------|----------|----------|-----------|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる  | 76.6 | 69.2   | 69.5      | 74.9     | 93.5     | 94.6      |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる          | 75.8 | 69.2   | 68.9      | 73.9     | 91.6     | 92.5      |
| 利用者／家族の話を耳を傾ける時間を持ち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる | 75.8 | 68.5   | 70.5      | 71.4     | 92.9     | 94.3      |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                     | 74.5 | 68.1   | 75.1      | 60.4     | 92.5     | 93.0      |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる          | 70.8 | 68.8   | 63.5      | 64.2     | 86.4     | 86.0      |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                         | 63.2 | 64.0   | 58.4      | 58.5     | 71.5     | 70.7      |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                     | 37.9 | 38.8   | 34.4      | 30.8     | 46.8     | 45.9      |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                       | 41.9 | 40.2   | 37.5      | 37.3     | 52.2     | 51.3      |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                            | 28.9 | 29.2   | 21.9      | 23.9     | 40.3     | 38.2      |

※赤で強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上高い

※グレーで強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上低い



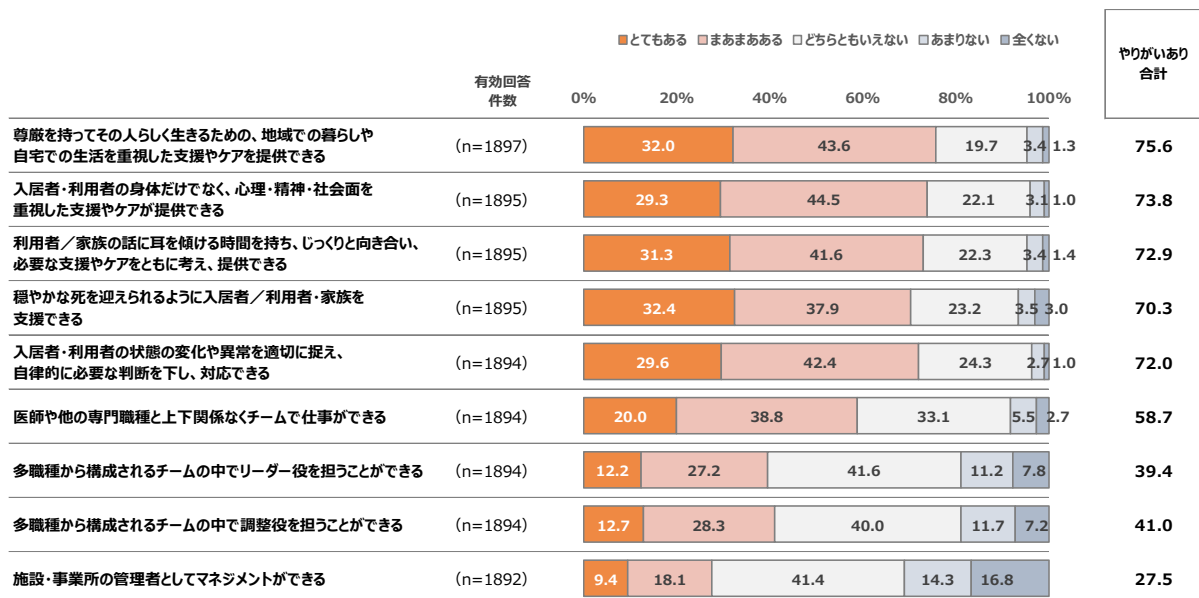
## （２）介護現場における看護職として感じるやりがい

介護現場における看護職として感じるやりがいについて、業務の要素ごとにやりがいを５段階で聴取した。図表 57 は回答者全体の傾向、図表 58～62 には施設・事業所別の傾向を整理した。

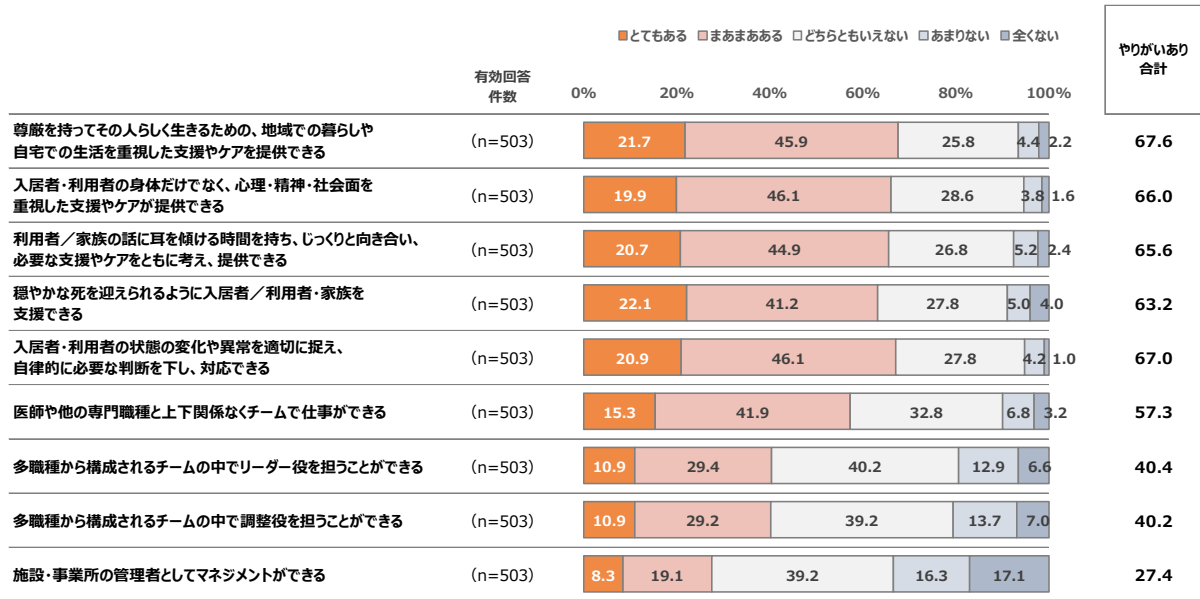
図表 63 では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。やりがいが「とてもある」「まあまあある」を合計した「やりがいあり 合計」でみると、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも 10%以上割合が高いことが示された。支援やケアに関する項目は「やりがいあり 合計」の割合が 9 割前後である点も特徴と言える。

一方で、「多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる」「多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる」「施設・事業所の管理者としてマネジメントができる」といったマネジメントに関する項目については、支援やケアに関する項目と比較すると全体傾向、施設・事業所別の傾向いずれも「やりがいあり 合計」の割合が相対的に低かった。介護保険施設、福祉系施設・住まい、居宅系サービス①においては、これらのマネジメントに関する項目の割合は 2～4 割程度と低く、やりがいを感じていない回答者が多いことがうかがえる。

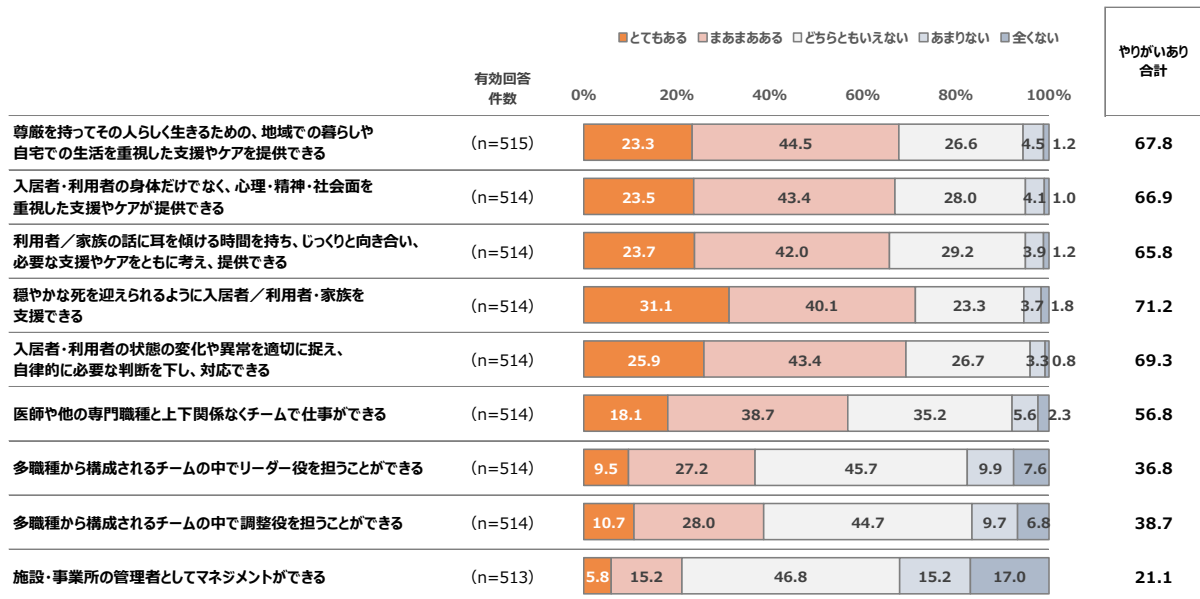
図表 57 介護現場における看護職として感じるやりがい（全体）



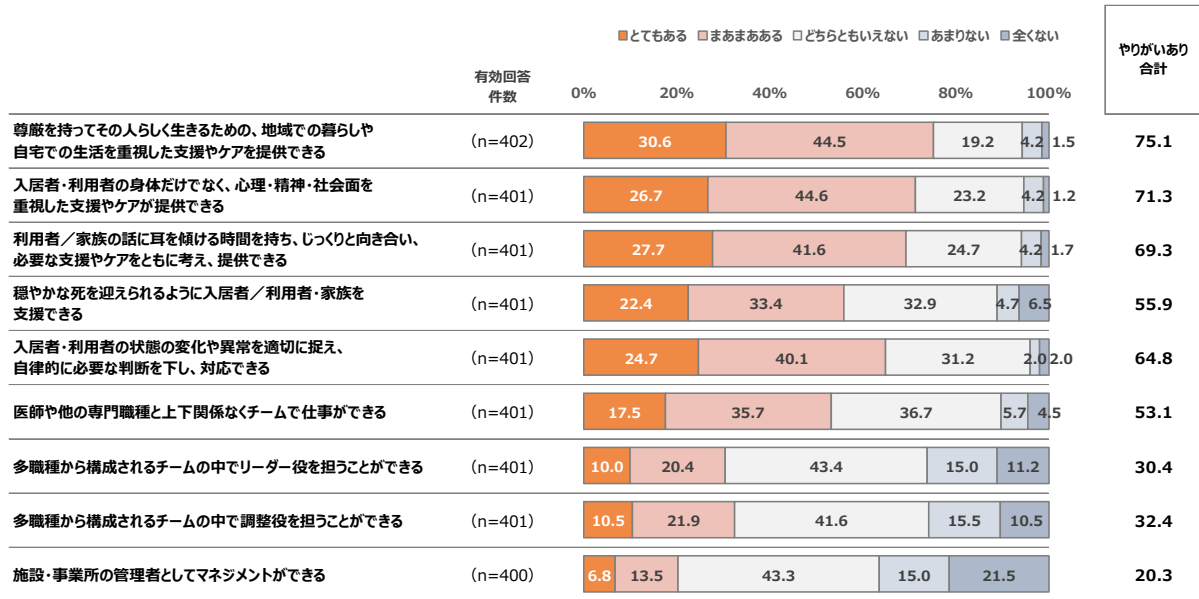
図表 58 介護現場における看護職として感じるやりがい（介護保険施設）



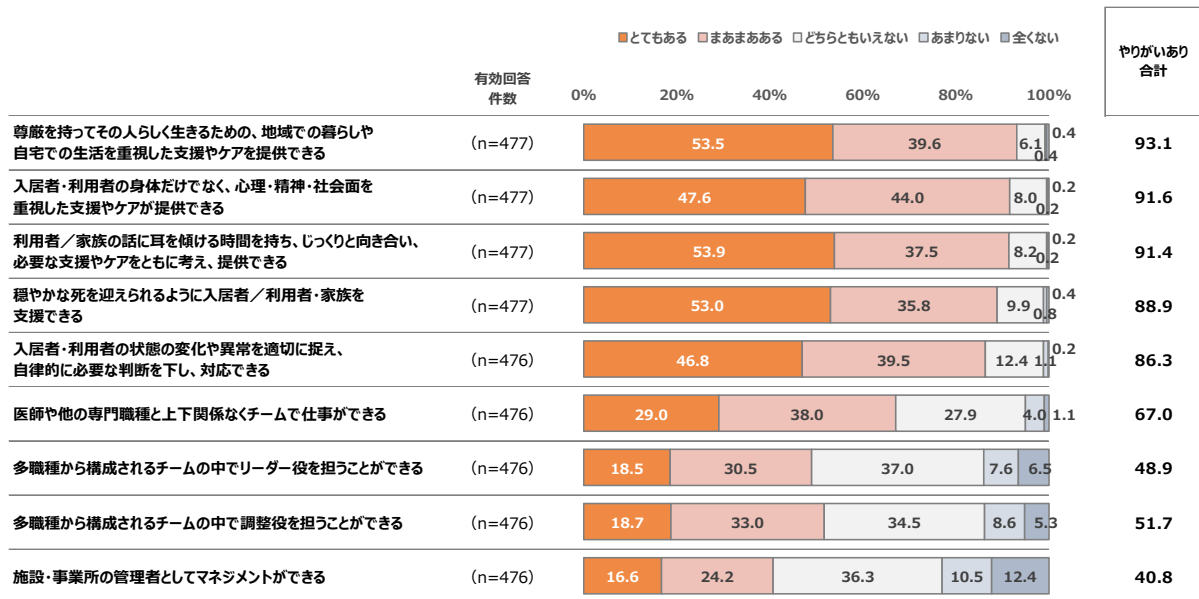
図表 59 介護現場における看護職として感じるやりがい（福祉系施設・住まい）



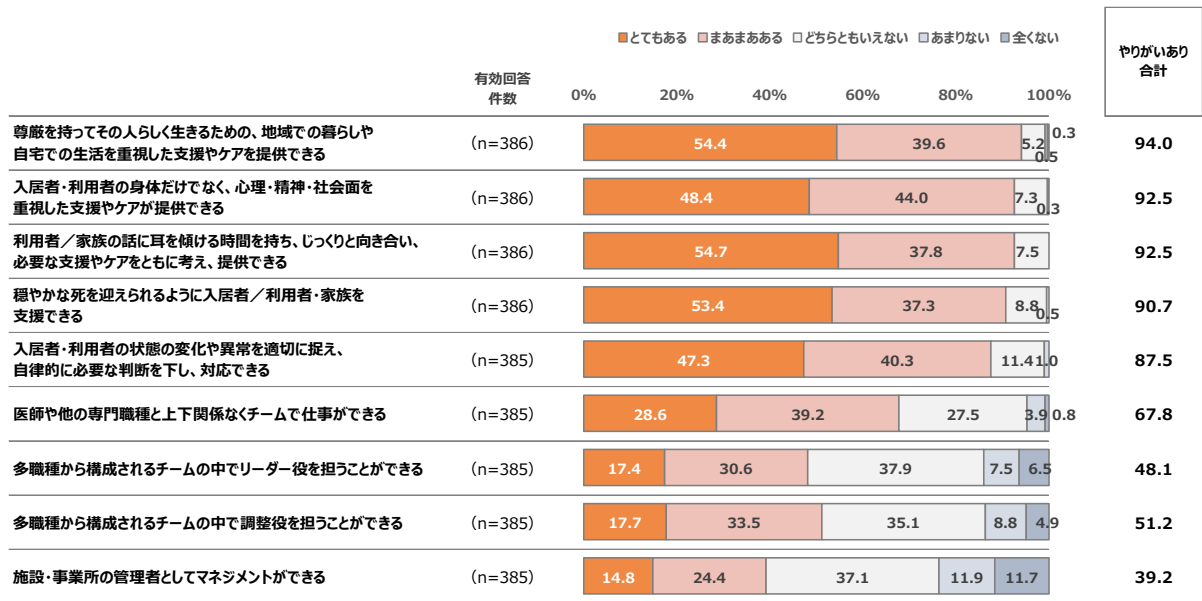
図表 60 介護現場における看護職として感じるやりがい（居宅系サービス①）



図表 61 介護現場における看護職として感じるやりがい（居宅系サービス②）



図表 62 介護現場における看護職として感じるやりがい（参考：訪問看護）



図表 63 介護現場における看護職として感じるやりがい（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 介護現場における看護職の役割発揮                                   | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・<br>住まい | 居宅系<br>サービス① | 居宅系<br>サービス② | (参考)<br>訪問看護 |
|----------------------------------------------------|------|--------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる  | 75.6 | 67.6   | 67.8          | 75.1         | 93.1         | 94.0         |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる          | 73.8 | 66.0   | 66.9          | 71.3         | 91.6         | 92.5         |
| 利用者／家族の話を耳を傾ける時間を持ち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる | 72.9 | 65.6   | 65.8          | 69.3         | 91.4         | 92.5         |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                     | 70.3 | 63.2   | 71.2          | 55.9         | 88.9         | 90.7         |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる          | 72.0 | 67.0   | 69.3          | 64.8         | 86.3         | 87.5         |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                         | 58.7 | 57.3   | 56.8          | 53.1         | 67.0         | 67.8         |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                     | 39.4 | 40.4   | 36.8          | 30.4         | 48.9         | 48.1         |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                       | 41.0 | 40.2   | 38.7          | 32.4         | 51.7         | 51.2         |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                            | 27.5 | 27.4   | 21.1          | 20.3         | 40.8         | 39.2         |

※赤で強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上高い

※グレーで強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上低い

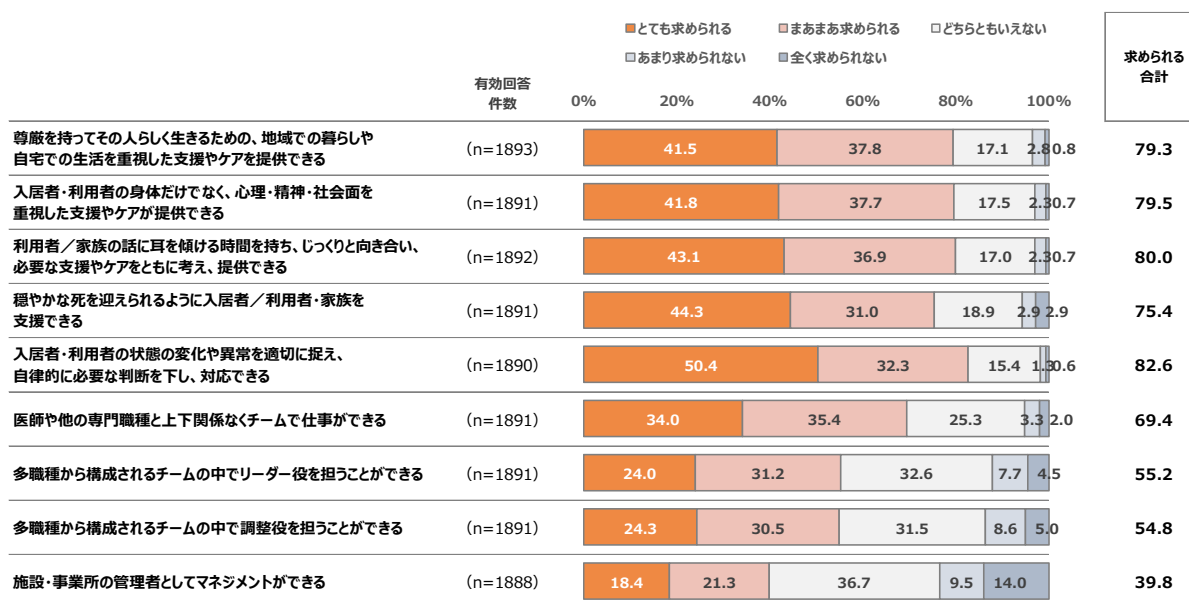
### (3) 介護現場の看護に求められる能力

介護現場の看護に求められる能力について、業務の要素ごとに求められる程度を5段階で聴取した。図表64は回答者全体の傾向、図表65～69には施設・事業所別の傾向を整理した。

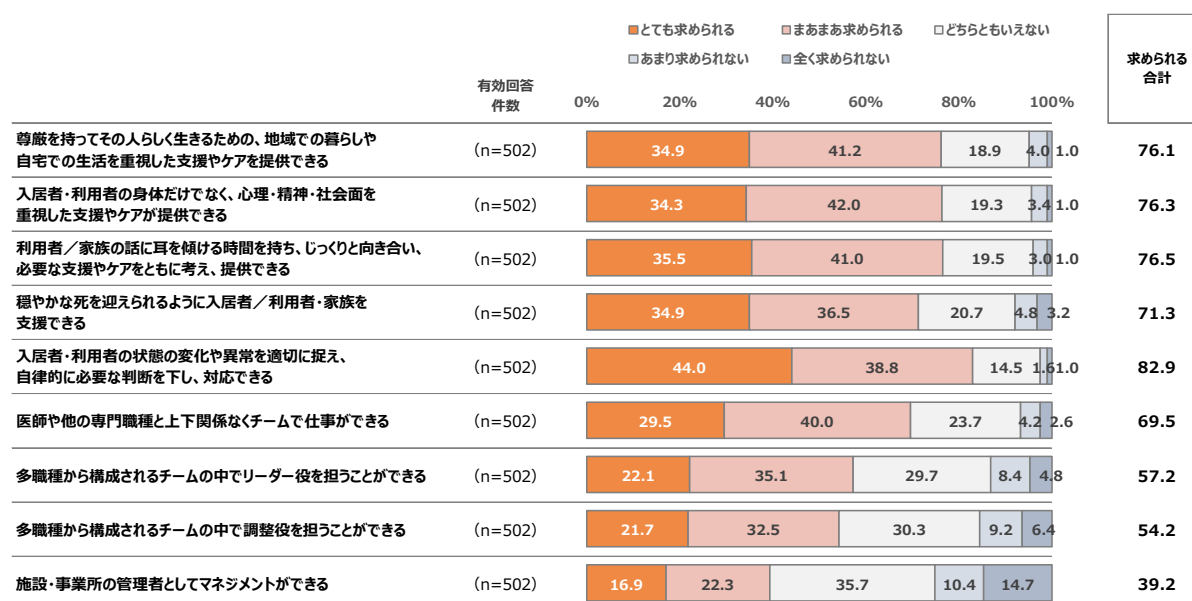
図表70では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。各能力について「とても求められる」「まあまあ求められる」を合計した「求められる 合計」でみると、居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも10%以上割合が高いことが示された。支援やケアに関する項目は「求められる 合計」の割合が9割超である点も特徴と言える。

一方で、「多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる」「多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる」「施設・事業所の管理者としてマネジメントができる」といったマネジメントに関する項目については、支援やケアに関する項目と比較すると全体傾向、施設・事業所別の傾向いずれも「求められる 合計」の割合が相対的に低かった。ただし、低いとは言うものの居宅系サービス①以外の施設・事業所では一定の割合を示しており、マネジメントに関する能力も一定程度求められていることがうかがえる。

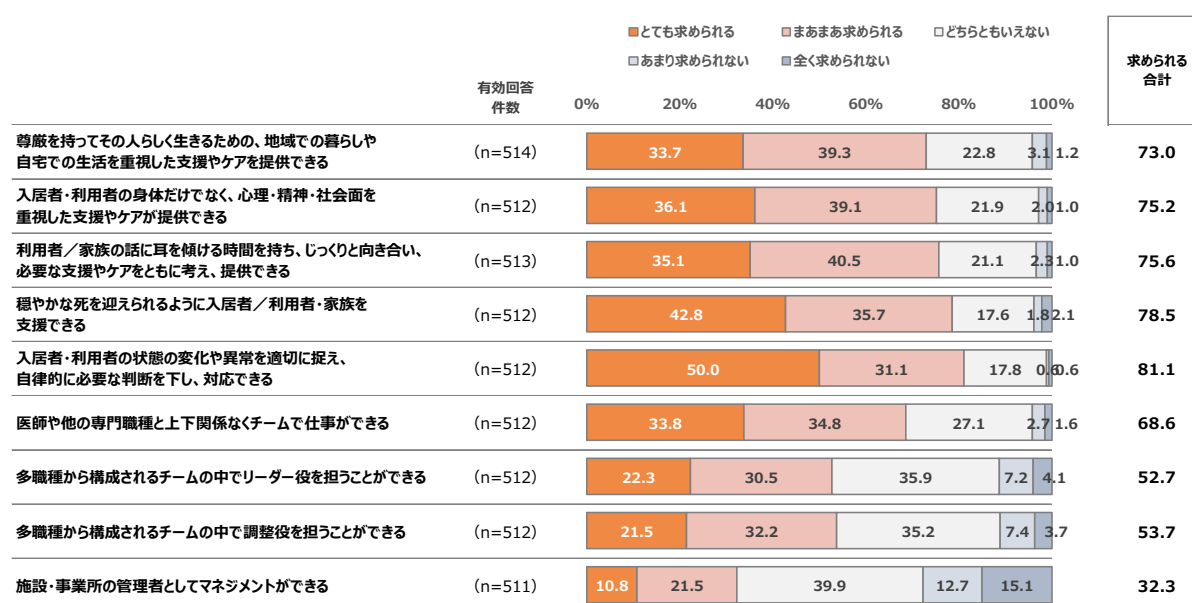
図表 64 介護現場の看護に求められる能力（全体傾向）



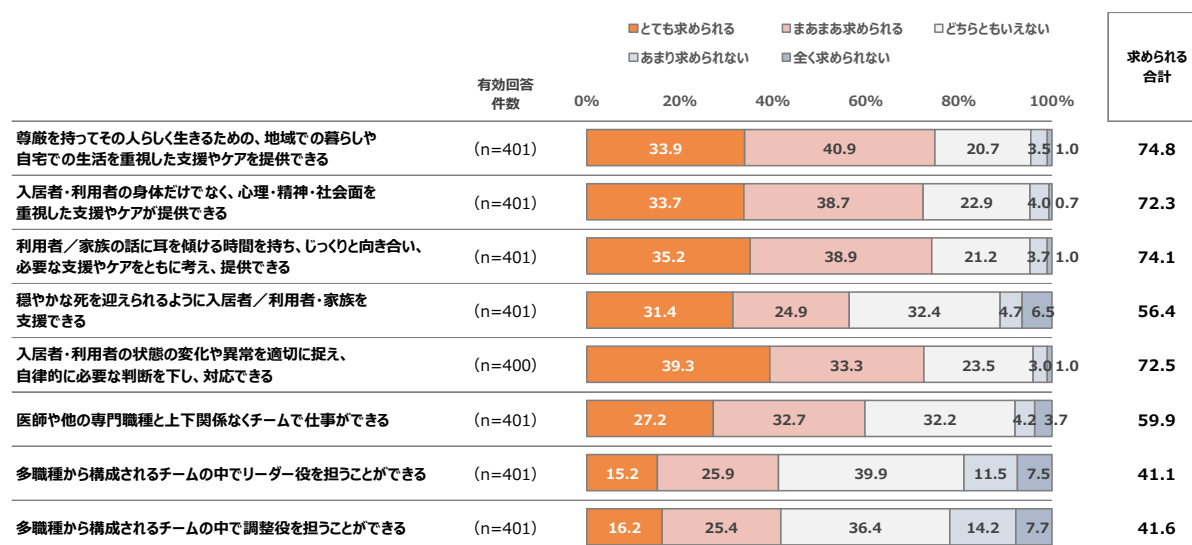
図表 65 介護現場における看護に求められる能力（介護保険施設）



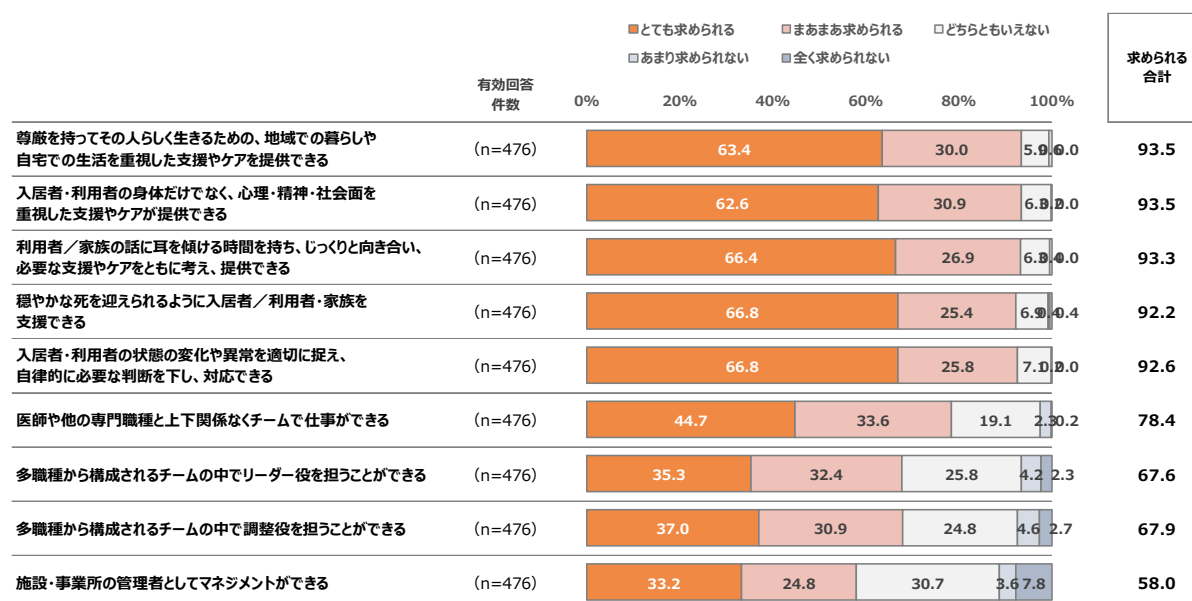
図表 66 介護現場における看護に求められる能力（福祉系施設・住まい）



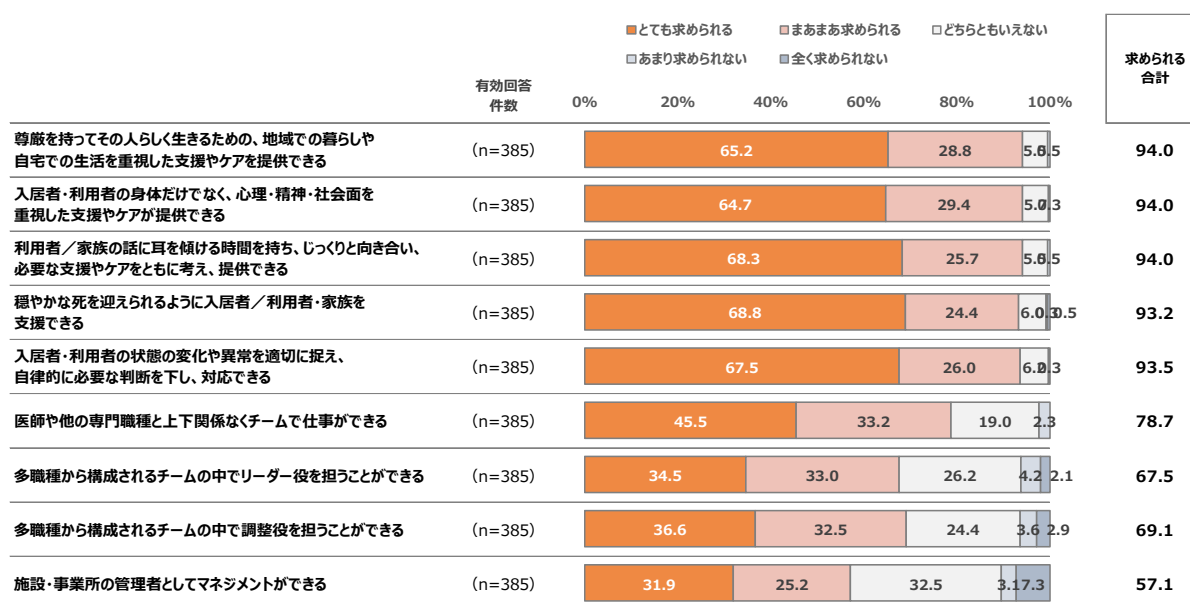
図表 67 介護現場における看護に求められる能力（居宅系サービス①）



図表 68 介護現場における看護に求められる能力（居宅系サービス②）



図表 69 介護現場における看護に求められる能力（参考：訪問看護）



図表 70 介護現場における看護に求められる能力（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 介護現場における看護職の役割発揮                                   | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・住まい | 居宅系サービス① | 居宅系サービス② | (参考) 訪問看護 |
|----------------------------------------------------|------|--------|-----------|----------|----------|-----------|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる  | 79.3 | 76.1   | 73.0      | 74.8     | 93.5     | 94.0      |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる          | 79.5 | 76.3   | 75.2      | 72.3     | 93.5     | 94.0      |
| 利用者／家族の話を耳を傾ける時間を持ち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる | 80.0 | 76.5   | 75.6      | 74.1     | 93.3     | 94.0      |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                     | 75.4 | 71.3   | 78.5      | 56.4     | 92.2     | 93.2      |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる          | 82.6 | 82.9   | 81.1      | 72.5     | 92.6     | 93.5      |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                         | 69.4 | 69.5   | 68.6      | 59.9     | 78.4     | 78.7      |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                     | 55.2 | 57.2   | 52.7      | 41.1     | 67.6     | 67.5      |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                       | 54.8 | 54.2   | 53.7      | 41.6     | 67.9     | 69.1      |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                            | 39.8 | 39.2   | 32.3      | 28.3     | 58.0     | 57.1      |

※赤で強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上高い

※グレーで強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上低い



## 8. 勤務環境・労働条件

### (1) 現在の職場で働こうと思った理由

全体傾向をみると「通勤が便利だから」が最も高く 42.0%、次いで「家庭と両立しやすいから」35.3%であった。居宅系サービス②では「介護事業所の看護・在宅看護・地域包括ケアに興味があったから」が最も割合が高く、52.7%であった。また、「自分の理想の看護ができと思ったから」の割合も他施設・事業所と比較して相対的に割合が高く、職場で実践する看護の内容を重視する傾向がうかがえた。

図表 71 現在の職場で働こうと思った理由（複数回答）

|                               | 全体<br>n=1867 | 介護保険<br>施設<br>n=492 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=508 | 居宅系<br>サービス①<br>n=396 | 居宅系<br>サービス②<br>n=471 | (参考)<br>訪問看護<br>n=381 |
|-------------------------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                               | (%)          |                     |                        |                       |                       |                       |
| 通勤が便利だから                      | 42.0         | 35.8                | 51.0                   | 42.9                  | 38.0                  | 37.3                  |
| 家庭と両立しやすいから                   | 35.3         | 27.6                | 33.7                   | 41.7                  | 39.7                  | 39.6                  |
| 介護事業所の看護・在宅看護・地域包括ケアに興味があったから | 34.2         | 23.4                | 28.5                   | 33.1                  | 52.7                  | 54.6                  |
| 自分の知識や技術が生かせるから               | 32.0         | 28.0                | 28.5                   | 35.4                  | 37.2                  | 36.5                  |
| 自分のスキルアップ・キャリアアップになるから        | 20.2         | 15.7                | 15.2                   | 15.2                  | 34.6                  | 36.0                  |
| 自分の都合に合わせて働けるから               | 17.5         | 10.6                | 15.4                   | 29.8                  | 16.6                  | 17.6                  |
| 夜間勤務が少ないと思ったから                | 17.3         | 5.1                 | 23.2                   | 20.5                  | 21.0                  | 22.3                  |
| 安心して働き続けられると思ったから             | 17.2         | 13.6                | 18.3                   | 19.7                  | 17.8                  | 17.8                  |
| 人間関係が良いと思ったから                 | 17.1         | 13.8                | 15.2                   | 17.7                  | 22.1                  | 23.1                  |
| 超過勤務が少ないと思ったから                | 14.5         | 15.4                | 14.4                   | 16.4                  | 11.9                  | 11.0                  |
| 自分の理想の看護ができと思ったから             | 13.4         | 7.5                 | 10.6                   | 11.1                  | 24.6                  | 25.2                  |
| 休暇がとりやすいと思ったから                | 13.0         | 11.2                | 13.4                   | 17.4                  | 10.8                  | 11.3                  |
| 同一法人内で異動・出向を命じられたから           | 12.2         | 18.9                | 8.3                    | 7.8                   | 13.0                  | 12.9                  |
| 業務量が少ないと思ったから                 | 9.2          | 9.6                 | 9.8                    | 13.9                  | 4.0                   | 4.2                   |
| 看護理念・ケアの方針がよいと思ったから           | 9.0          | 6.1                 | 9.1                    | 5.8                   | 14.6                  | 15.5                  |
| 給与がよいと思ったから                   | 8.2          | 8.7                 | 6.7                    | 10.4                  | 7.4                   | 7.1                   |
| 他に良い仕事なかったから                  | 6.2          | 6.9                 | 8.3                    | 6.3                   | 3.2                   | 2.9                   |
| 知り合いの紹介・推薦                    | 2.0          | 2.0                 | 2.6                    | 2.0                   | 1.5                   | 1.6                   |
| その他                           | 2.9          | 2.6                 | 3.9                    | 2.3                   | 2.5                   | 2.9                   |
| 特に理由はない                       | 2.5          | 2.8                 | 3.1                    | 2.0                   | 1.7                   | 2.1                   |

## （２）現在の勤務環境や労働条件に対する満足度

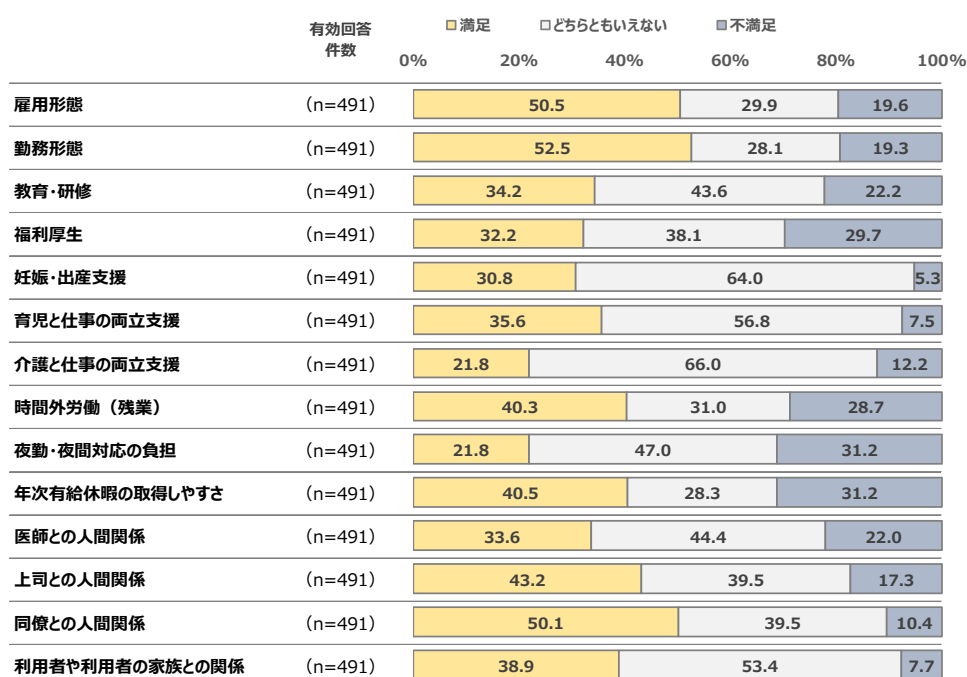
現在の勤務環境や労働条件に対する満足度について、「満足」「どちらともいえない」「不満足」の3段階で聴取した。図表 72 は回答者全体の傾向、図表 73～77 には施設・事業所別の傾向を整理した。

図表 78 では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。居宅系サービス②は「同僚との人間関係」「利用者や利用者の家族との関係」に対する満足の割合が全体傾向よりも10%以上高いことが示された。「医師との人間関係」については、福祉系施設・住まいが全体傾向よりも10%高いのに対して、居宅系サービス①は10%以上低かった。

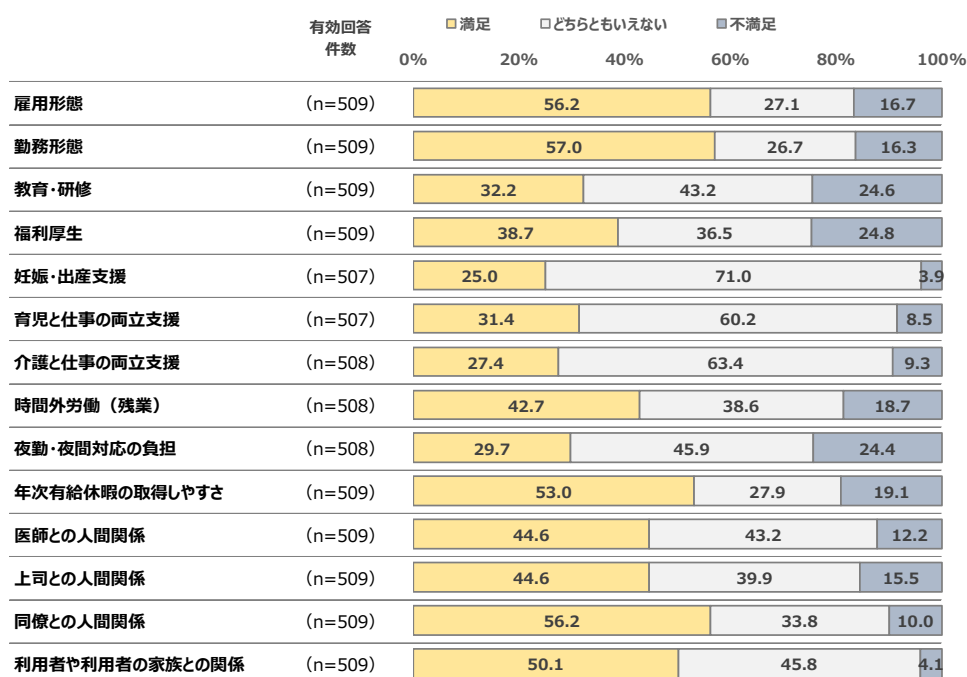
図表 72 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度（全体）

|                | 有効回答<br>件数 | 満足<br>0% | どちらともいえない<br>20% | 不満足<br>40% | 60% | 80% | 100% |
|----------------|------------|----------|------------------|------------|-----|-----|------|
| 雇用形態           | (n=1866)   | 56.5     | 27.8             | 15.6       |     |     |      |
| 勤務形態           | (n=1866)   | 57.7     | 27.4             | 14.9       |     |     |      |
| 教育・研修          | (n=1865)   | 36.3     | 42.5             | 21.2       |     |     |      |
| 福利厚生           | (n=1865)   | 36.7     | 38.5             | 24.8       |     |     |      |
| 妊娠・出産支援        | (n=1858)   | 27.3     | 67.4             | 5.3        |     |     |      |
| 育児と仕事の両立支援     | (n=1859)   | 35.3     | 56.6             | 8.1        |     |     |      |
| 介護と仕事の両立支援     | (n=1860)   | 27.0     | 64.2             | 8.8        |     |     |      |
| 時間外労働（残業）      | (n=1861)   | 41.4     | 35.7             | 22.9       |     |     |      |
| 夜勤・夜間対応の負担     | (n=1861)   | 27.4     | 49.7             | 22.9       |     |     |      |
| 年次有給休暇の取得しやすさ  | (n=1864)   | 47.9     | 29.5             | 22.6       |     |     |      |
| 医師との人間関係       | (n=1864)   | 32.8     | 53.6             | 13.6       |     |     |      |
| 上司との人間関係       | (n=1865)   | 46.9     | 38.7             | 14.4       |     |     |      |
| 同僚との人間関係       | (n=1865)   | 58.9     | 32.7             | 8.5        |     |     |      |
| 利用者や利用者の家族との関係 | (n=1865)   | 51.8     | 44.0             | 4.2        |     |     |      |

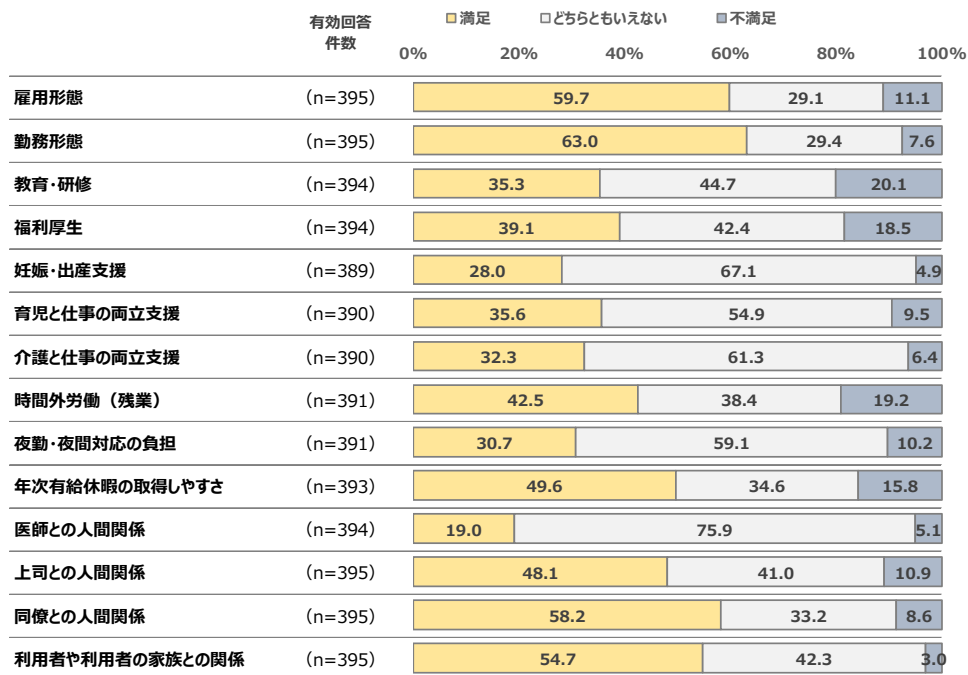
図表 73 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度（介護保険施設）



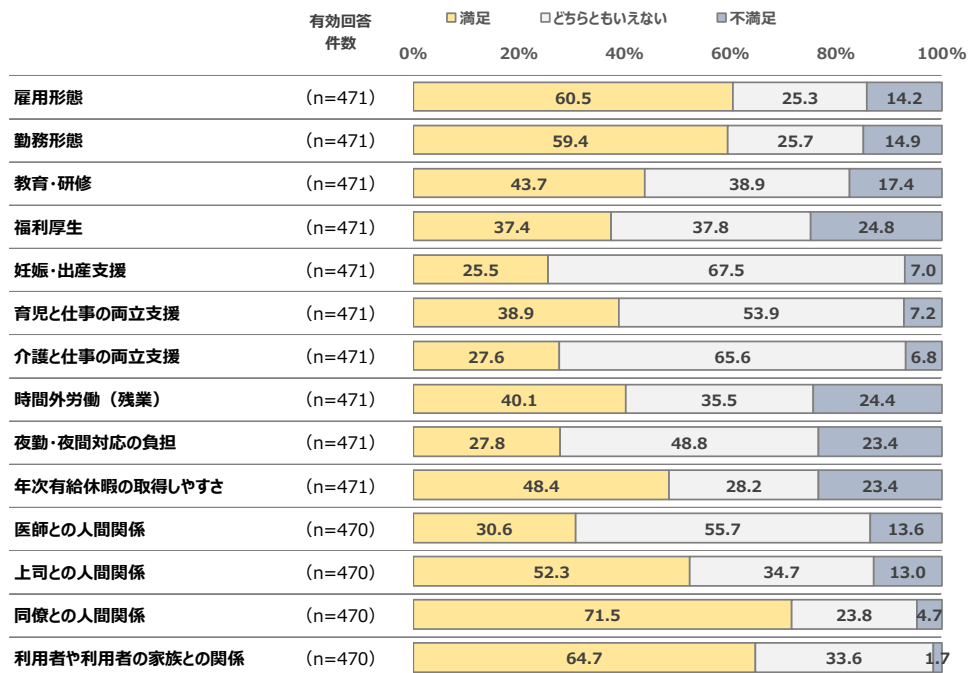
図表 74 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度（福祉系施設・住まい）



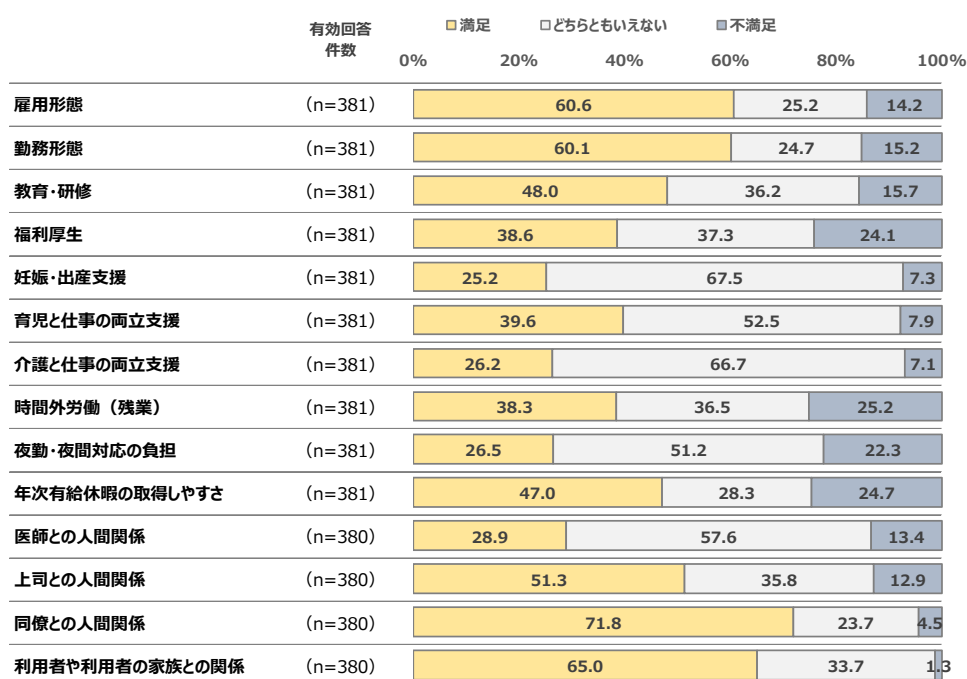
図表 75 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度（居宅系サービス①）



図表 76 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度（居宅系サービス②）



図表 77 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度（参考：訪問看護）



図表 78 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 勤務環境・労働条件      | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・住まい | 居宅系サービス① | 居宅系サービス② | （参考）訪問看護 |
|----------------|------|--------|-----------|----------|----------|----------|
| 雇用形態           | 56.5 | 50.5   | 56.2      | 59.7     | 60.5     | 60.6     |
| 勤務形態           | 57.7 | 52.5   | 57.0      | 63.0     | 59.4     | 60.1     |
| 教育・研修          | 36.3 | 34.2   | 32.2      | 35.3     | 43.7     | 48.0     |
| 福利厚生           | 36.7 | 32.2   | 38.7      | 39.1     | 37.4     | 38.6     |
| 妊娠・出産支援        | 27.3 | 30.8   | 25.0      | 28.0     | 25.5     | 25.2     |
| 育児と仕事の両立支援     | 35.3 | 35.6   | 31.4      | 35.6     | 38.9     | 39.6     |
| 介護と仕事の両立支援     | 27.0 | 21.8   | 27.4      | 32.3     | 27.6     | 26.2     |
| 時間外労働（残業）      | 41.4 | 40.3   | 42.7      | 42.5     | 40.1     | 38.3     |
| 夜勤・夜間対応の負担     | 27.4 | 21.8   | 29.7      | 30.7     | 27.8     | 26.5     |
| 年次有給休暇の取得しやすさ  | 47.9 | 40.5   | 53.0      | 49.6     | 48.4     | 47.0     |
| 医師との人間関係       | 32.8 | 33.6   | 44.6      | 19.0     | 30.6     | 28.9     |
| 上司との人間関係       | 46.9 | 43.2   | 44.6      | 48.1     | 52.3     | 51.3     |
| 同僚との人間関係       | 58.9 | 50.1   | 56.2      | 58.2     | 71.5     | 71.8     |
| 利用者や利用者の家族との関係 | 51.8 | 38.9   | 50.1      | 54.7     | 64.7     | 65.0     |

※赤で強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上高い

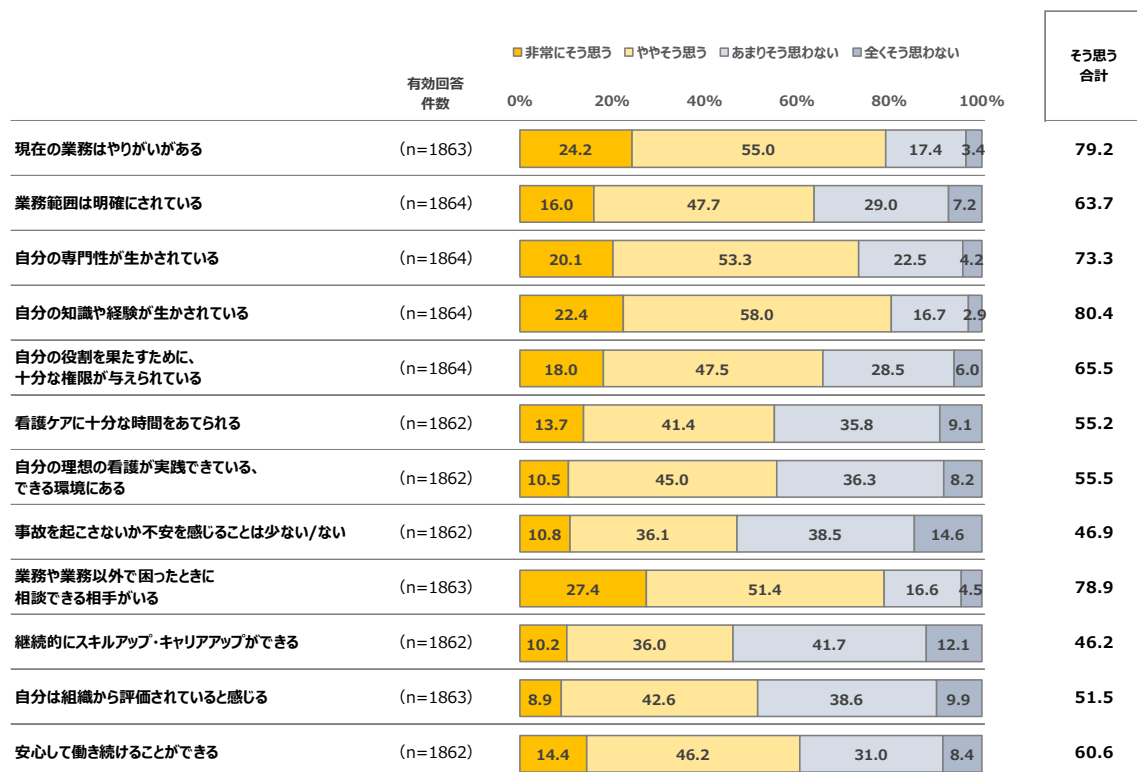
※グレーで強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上低い

### (3) 業務やキャリアに対する認識

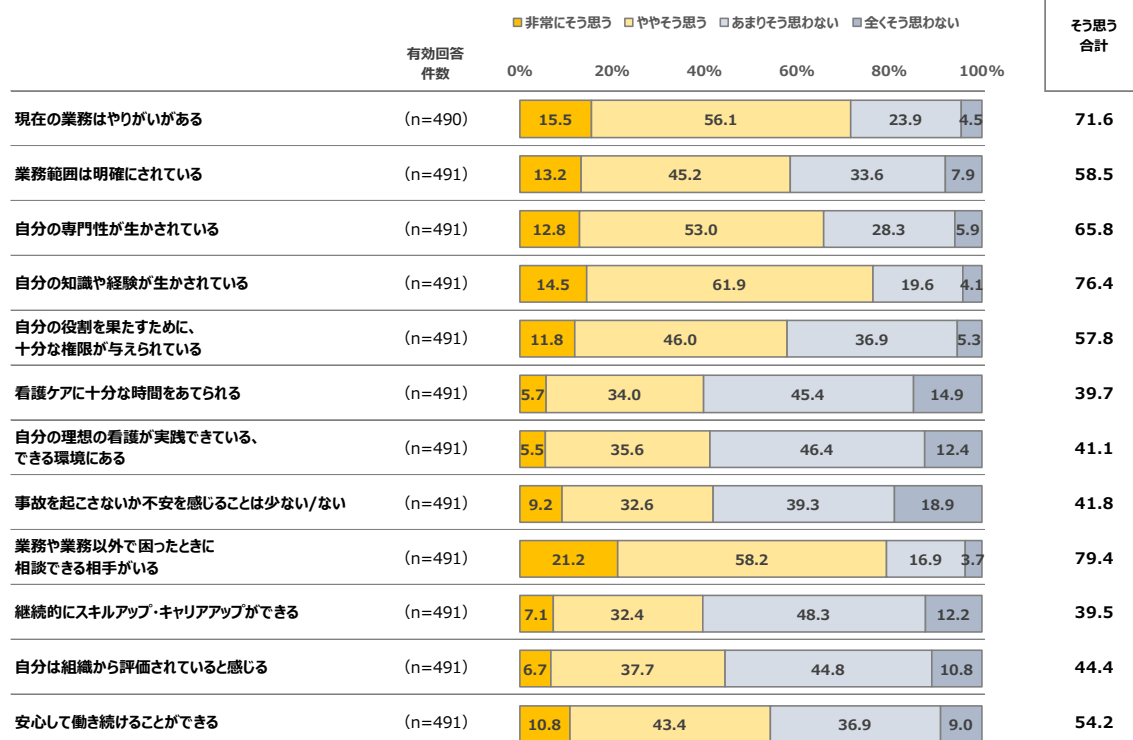
業務やキャリアに対する認識について、業務の要素ごとに思う程度を4段階で聴取した。図表 79 は回答者全体の傾向、図表 80～84 には施設・事業所別の傾向を整理した。

図表 85 では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。「思う」「やや思う」の合計割合でみると、居宅系サービス②では「現在の業務はやりがいがある」「自分の専門性が生かされている」「看護ケアに十分な時間をあてられる」「自分の理想の看護が実践できている、できる環境にある」「継続的にスキルアップ・キャリアアップができる」について、全体傾向よりも 10% 以上高いことが示された。他方で、介護保険施設では「看護ケアに十分な時間をあてられる」「自分の理想の看護が実践できている、できる環境にある」が全体傾向よりも 10% 以上低かった。

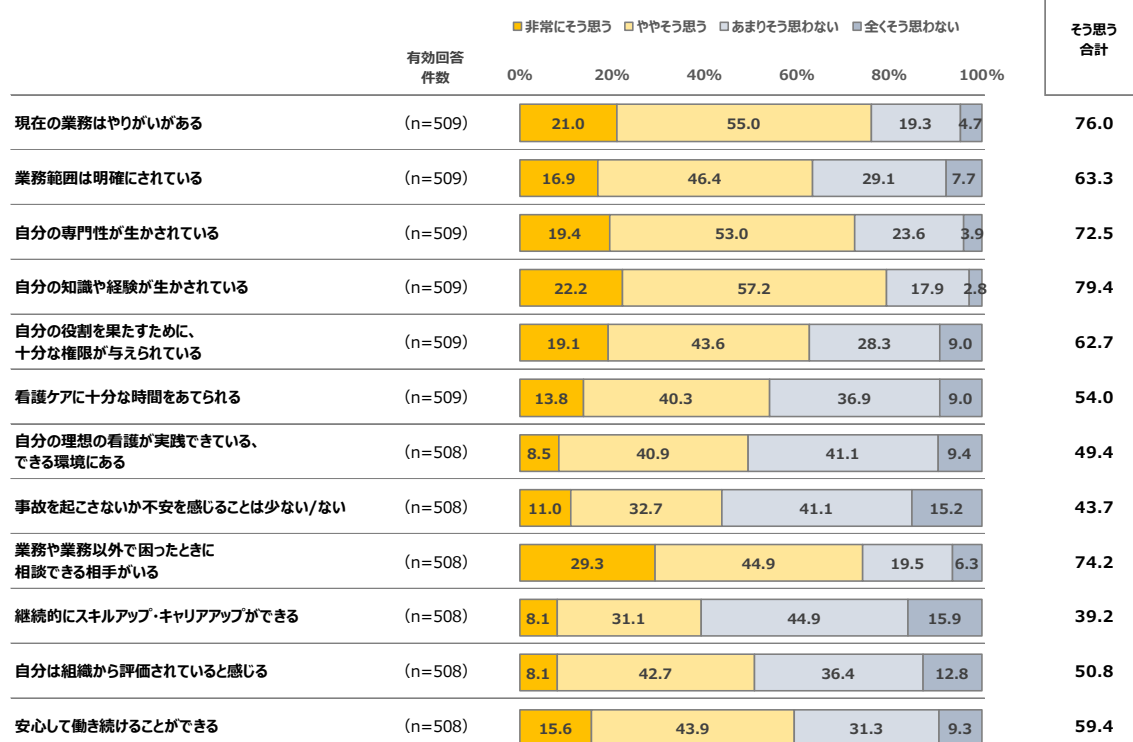
図表 79 業務やキャリアに対する認識（全体）



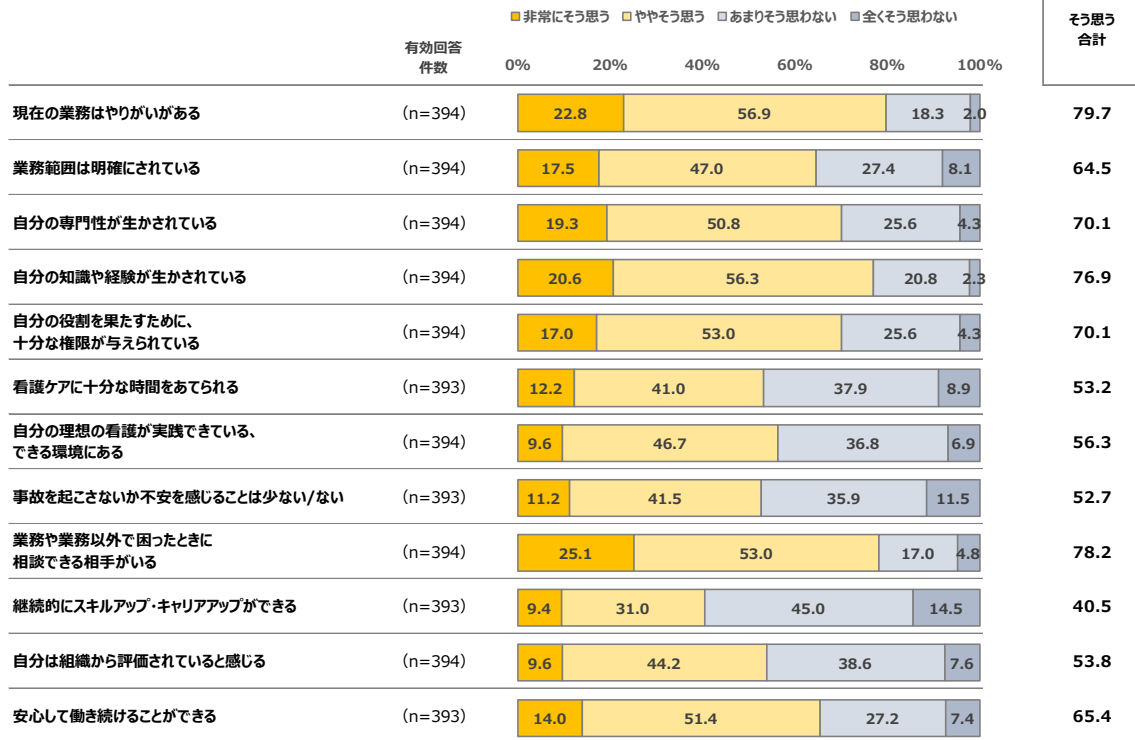
図表 80 業務やキャリアに対する認識（介護保険施設）



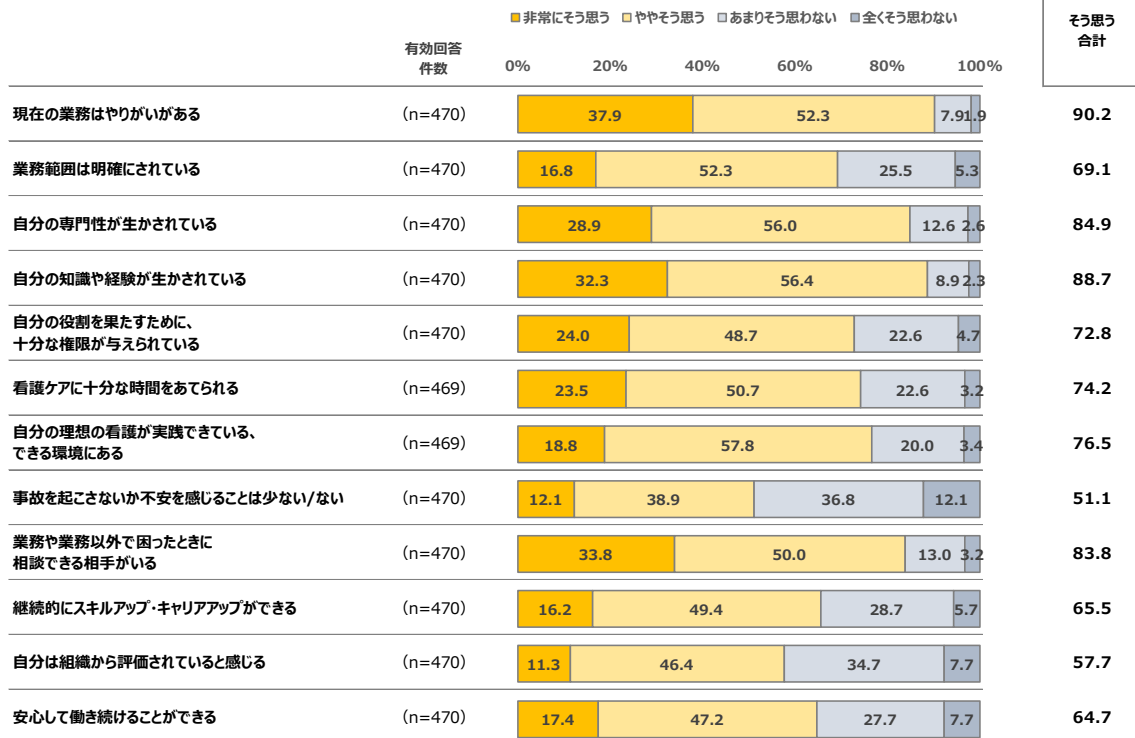
図表 81 業務やキャリアに対する認識（福祉系施設・住まい）



図表 82 業務やキャリアに対する認識（居宅系サービス①）

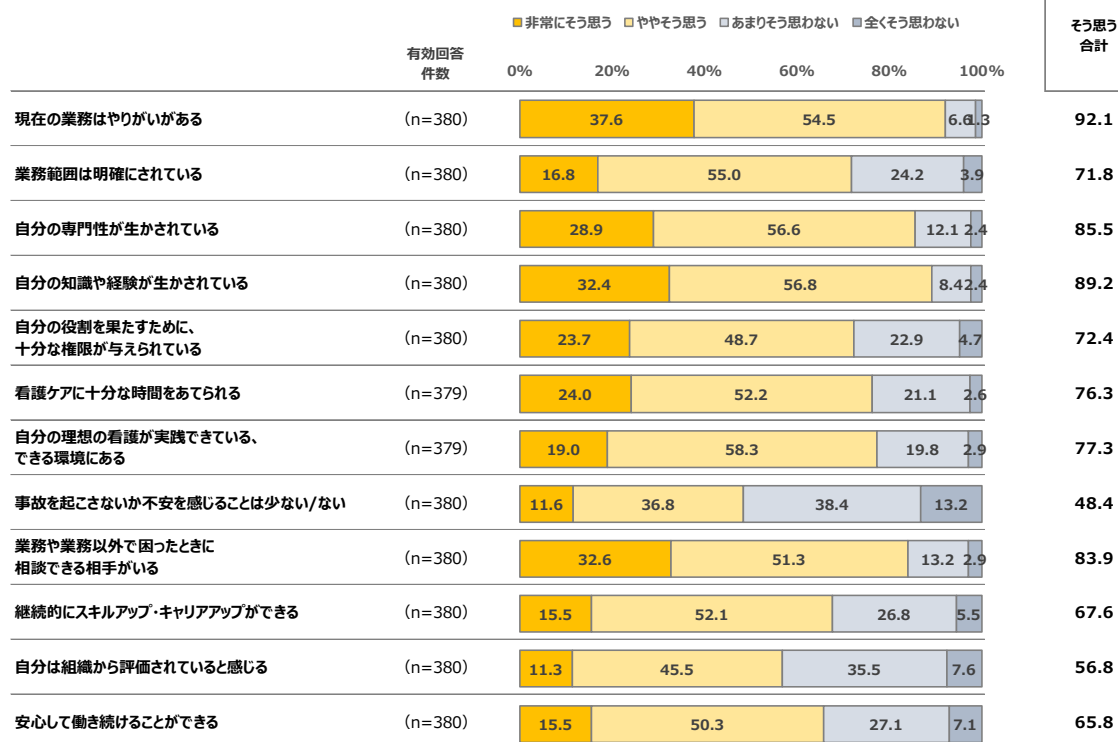


図表 83 業務やキャリアに対する認識（居宅系サービス②）





図表 84 業務やキャリアに対する認識（参考：訪問看護）



図表 85 業務やキャリアに対する認識（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 現在の業務やキャリアについて                 | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・<br>住まい | 居宅系<br>サービス① | 居宅系<br>サービス② | （参考）<br>訪問看護 |
|--------------------------------|------|--------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| 現在の業務はやりがいがある                  | 79.2 | 71.6   | 76.0          | 79.7         | 90.2         | 92.1         |
| 業務範囲は明確にされている                  | 63.7 | 58.5   | 63.3          | 64.5         | 69.1         | 71.8         |
| 自分の専門性が生かされている                 | 73.3 | 65.8   | 72.5          | 70.1         | 84.9         | 85.5         |
| 自分の知識や経験が生かされている               | 80.4 | 76.4   | 79.4          | 76.9         | 88.7         | 89.2         |
| 自分の役割を果たすために、<br>十分な権限が与えられている | 65.5 | 57.8   | 62.7          | 70.1         | 72.8         | 72.4         |
| 看護ケアに十分な時間をあてられる               | 55.2 | 39.7   | 54.0          | 53.2         | 74.2         | 76.3         |
| 自分の理想の看護が実践できている、<br>できる環境にある  | 55.5 | 41.1   | 49.4          | 56.3         | 76.5         | 77.3         |
| 事故を起こさないか不安を感じることは少ない/ない       | 46.9 | 41.8   | 43.7          | 52.7         | 51.1         | 48.4         |
| 業務や業務以外で困ったときに<br>相談できる相手がいる   | 78.9 | 79.4   | 74.2          | 78.2         | 83.8         | 83.9         |
| 継続的にスキルアップ・キャリアアップができる         | 46.2 | 39.5   | 39.2          | 40.5         | 65.5         | 67.6         |
| 自分は組織から評価されていると感じる             | 51.5 | 44.4   | 50.8          | 53.8         | 57.7         | 56.8         |
| 安心して働き続けることができる                | 60.6 | 54.2   | 59.4          | 65.4         | 64.7         | 65.8         |

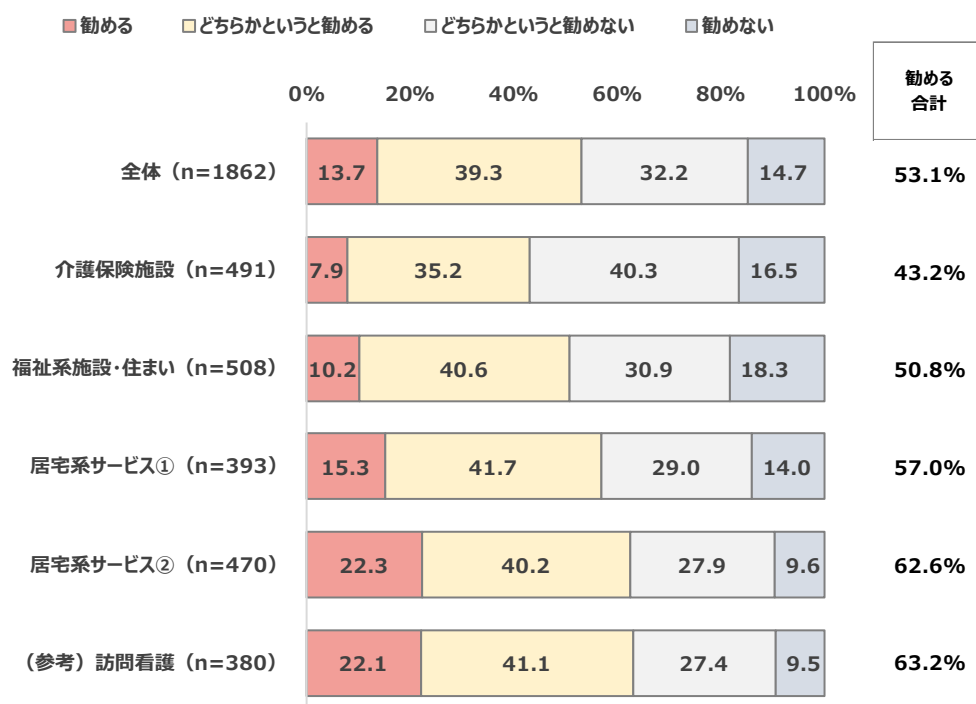
※赤で強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上高い

※グレーで強調した集計値：全体傾向よりも 10%以上低い

#### （４）現在の職場に関する他者推奨意向

全体の13.7%が「勧める」と回答、「どちらかという勧める」39.3%を合算すると、53.1%が他者推奨意向を有していた。施設・事業所別の傾向をみると、居宅系サービス②が最も高く62.6%、ついで居宅系サービス①が57.0%であった。

図表 86 現在の職場に関する他者推奨意向

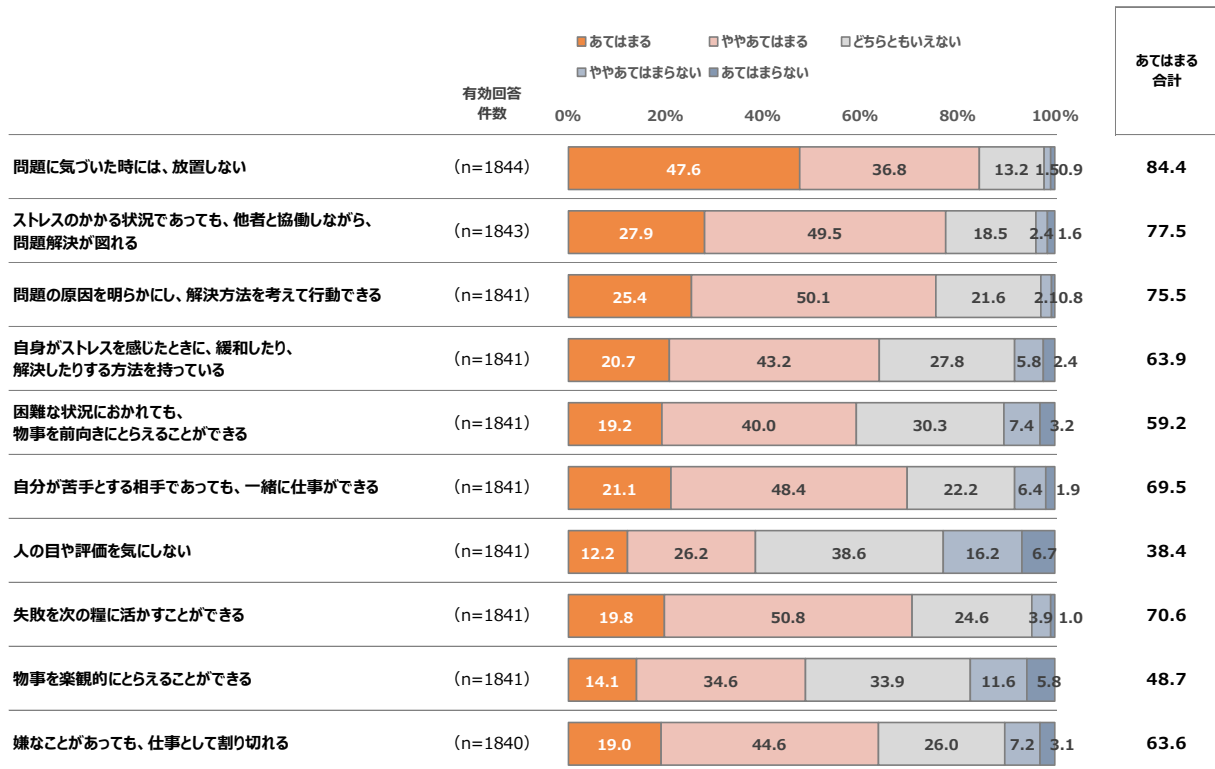


## （５）困りごと、悩みなどへの対処方法

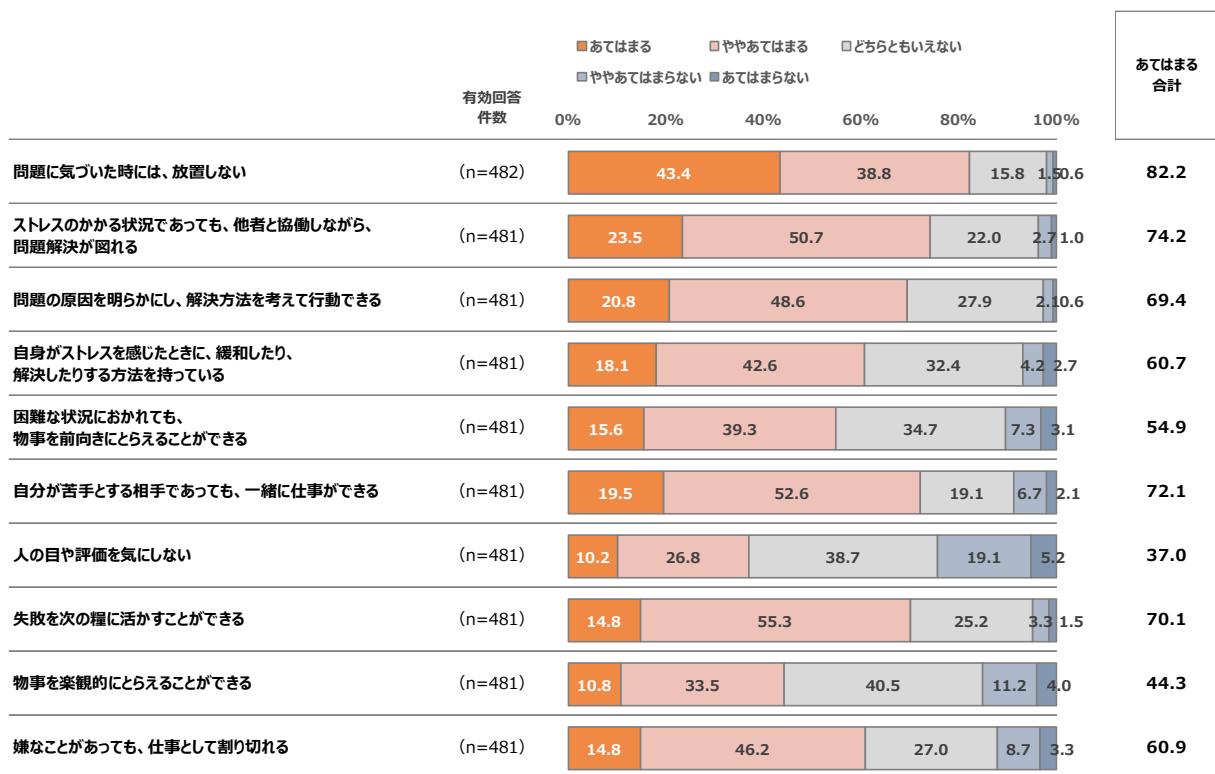
困りごと、悩みなどへの対処方法について、対処要素ごとにあてはまるかどうかを５段階で聴取した。図表 87 は回答者全体の傾向、図表 88～92 には施設・事業所別の傾向を整理した。

図表 93 では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理したが、特徴的な差異は見出されなかった。

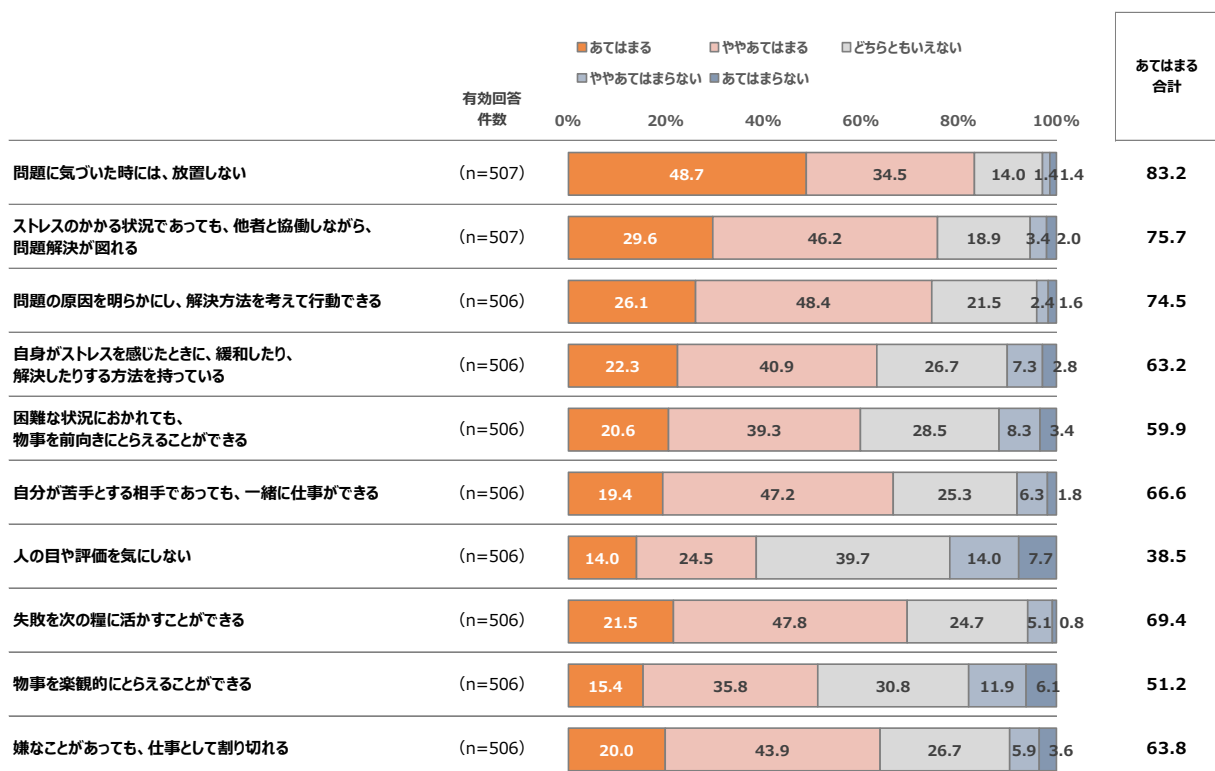
図表 87 困りごと、悩みなどへの対処方法（全体）



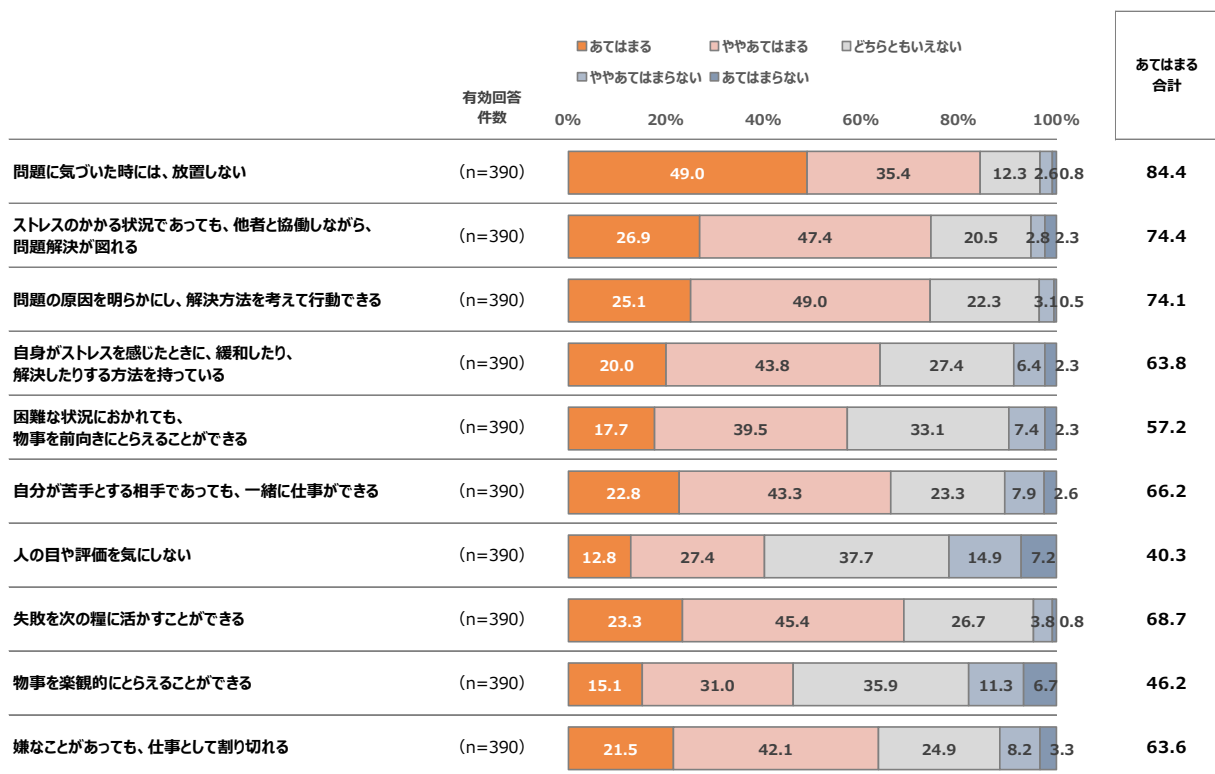
図表 88 困りごと、悩みなどへの対処方法（介護保険施設）



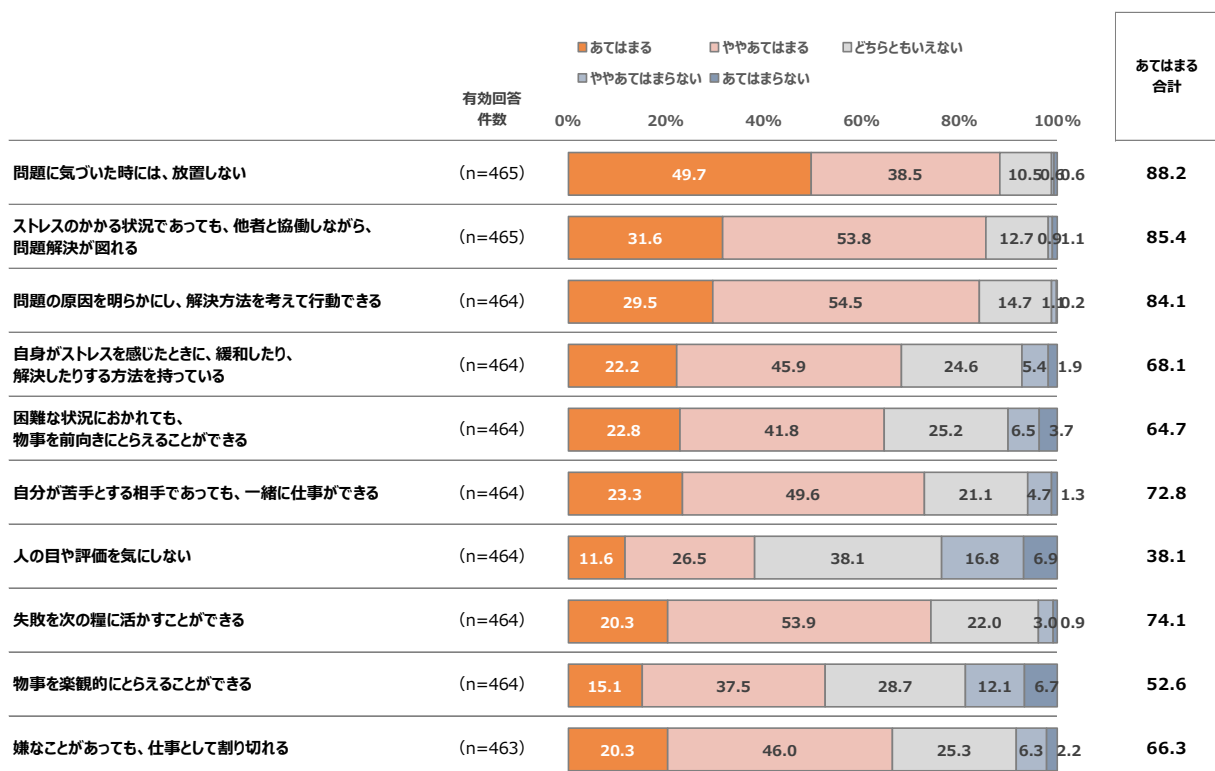
図表 89 困りごと、悩みなどへの対処方法（福祉系施設・住まい）



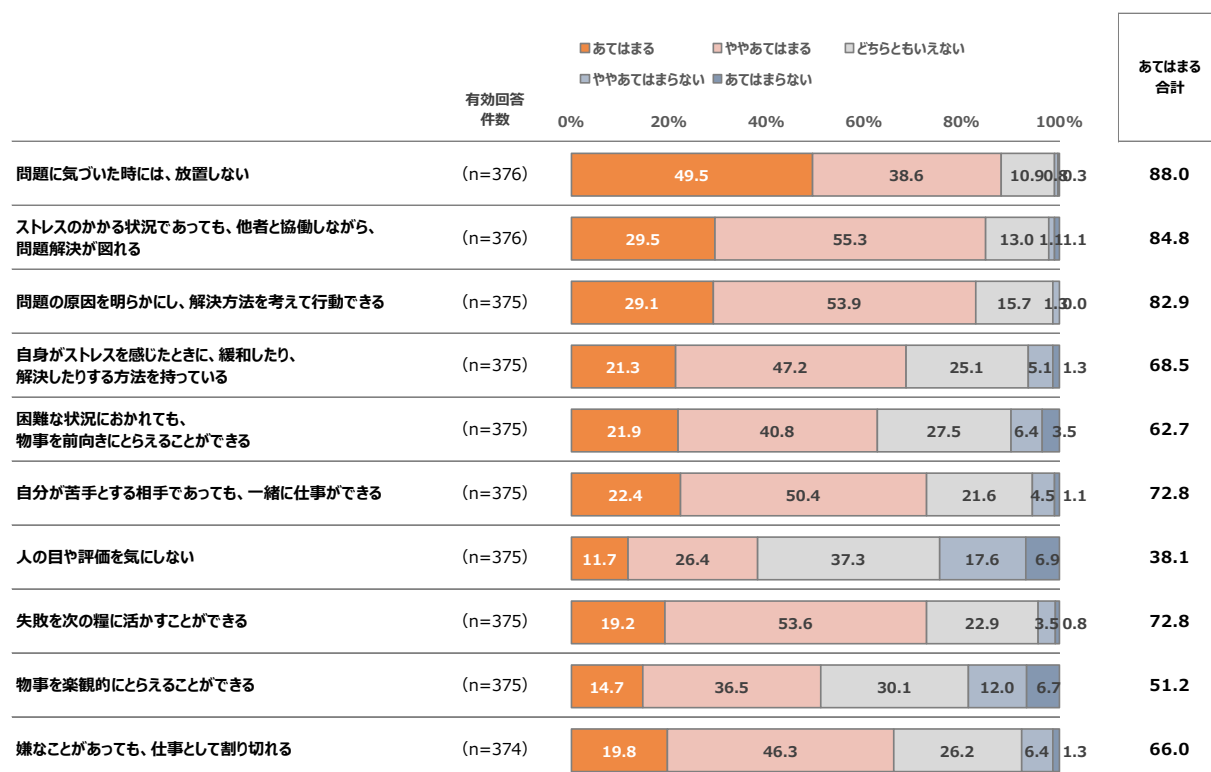
図表 90 困りごと、悩みなどへの対処方法（居宅系サービス①）



図表 91 困りごと、悩みなどへの対処方法（居宅系サービス②）



図表 92 困りごと、悩みなどへの対処方法（参考：訪問看護）



図表 93 困りごと、悩みなどへの対処方法（全体）

| 困りごと、悩みごとへの対処方法                      | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・住まい | 居宅系サービス① | 居宅系サービス② | （参考）訪問看護 |
|--------------------------------------|------|--------|-----------|----------|----------|----------|
| 問題に気づいた時には、放置しない                     | 84.4 | 82.2   | 83.2      | 84.4     | 88.2     | 88.0     |
| ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる   | 77.5 | 74.2   | 75.7      | 74.4     | 85.4     | 84.8     |
| 問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる            | 75.5 | 69.4   | 74.5      | 74.1     | 84.1     | 82.9     |
| 自身がストレスを感じたときに、緩和したり、解決したりする方法を持っている | 63.9 | 60.7   | 63.2      | 63.8     | 68.1     | 68.5     |
| 困難な状況におかれても、物事を前向きにとらえることができる        | 59.2 | 54.9   | 59.9      | 57.2     | 64.7     | 62.7     |
| 自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる            | 69.5 | 72.1   | 66.6      | 66.2     | 72.8     | 72.8     |
| 人の目や評価を気にしない                         | 38.4 | 37.0   | 38.5      | 40.3     | 38.1     | 38.1     |
| 失敗を次の糧に活かすことができる                     | 70.6 | 70.1   | 69.4      | 68.7     | 74.1     | 72.8     |
| 物事を楽観的にとらえることができる                    | 48.7 | 44.3   | 51.2      | 46.2     | 52.6     | 51.2     |
| 嫌なことがあっても、仕事として割り切れる                 | 63.6 | 60.9   | 63.8      | 63.6     | 66.3     | 66.0     |

## 9. 今後のキャリア・就業継続意向

### (1) 今後のキャリアについて

全体傾向をみると「特に考えていない」の割合が最も高く 49.1%であり、次いで「看護師としてのキャリアを積む」が 31.1%であった。施設・事業所別傾向をみると、居宅系サービス②では「看護師としてのキャリアを積む」「看護管理者としてのキャリアを積む」の割合が高く、「特に考えていない」の割合が低かった。

図表 94 今後のキャリアについての考え

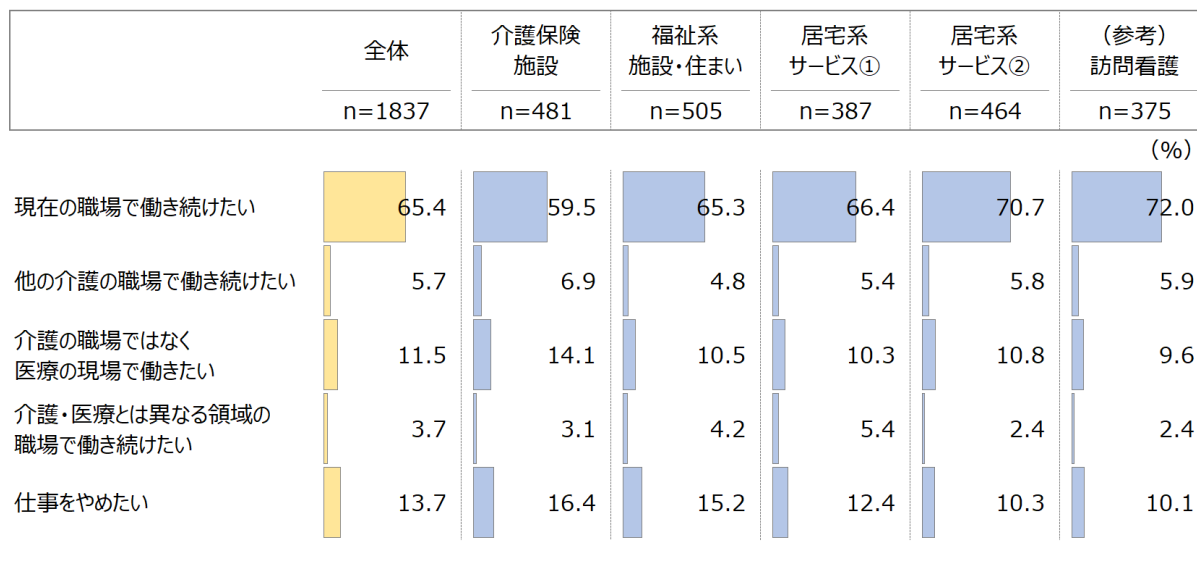
|                 | 全体<br>n=1840                                                                             | 介護保険<br>施設<br>n=481                                                                      | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=505                                                                   | 居宅系<br>サービス①<br>n=390                                                                     | 居宅系<br>サービス②<br>n=464                                                                      | (参考)<br>訪問看護<br>n=375                                                                      |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                                                          |                                                                                          |                                                                                          |                                                                                           |                                                                                            | (%)                                                                                        |
| 看護師としてのキャリアを積む  |  31.1   |  29.3   |  30.1   |  23.8   |  40.1   |  41.6   |
| 看護管理者としてキャリアを積む |  10.9   |  10.8   |  10.5   |  5.4    |  16.2   |  17.1   |
| 専門・認定看護師の認定取得   |  5.2    |  5.0    |  3.6    |  3.8    |  8.4    |  8.8    |
| 介護支援専門員などの資格取得  |  3.9    |  3.5    |  3.6    |  5.6    |  3.2    |  3.5    |
| 事業所の管理者を目指す     |  3.0   |  2.5   |  2.8   |  3.1   |  3.7   |  4.0   |
| 特定行為研修を受講       |  2.9  |  2.5  |  3.4  |  1.3  |  4.3  |  4.5  |
| 大学や大学院への進学      |  2.1  |  0.6  |  2.0  |  1.5  |  4.3  |  4.5  |
| その他             |  9.2  |  9.6  |  6.7  |  10.5 |  10.6 |  9.3  |
| 特に考えていない        |  49.1 |  51.4 |  52.9 |  56.9 |  36.2 |  35.2 |



## (2) 就業継続意向

全体傾向をみると「現在の職場で働きたい」の割合が最も高く、65.4%であった。この就業継続意向は居宅系サービス②で最も高く 70.7%であった。

図表 95 就業継続意向



### (3) 現在の職場を辞めたい理由

全体傾向をみると「仕事に見合った賃金額ではない」の割合が最も高く 33.3%、次いで「職場の将来性に不安がある」が 27.0%であった。その他上位項目には、健康不安や休暇取得に関する問題、福利厚生への不満が挙げられた。

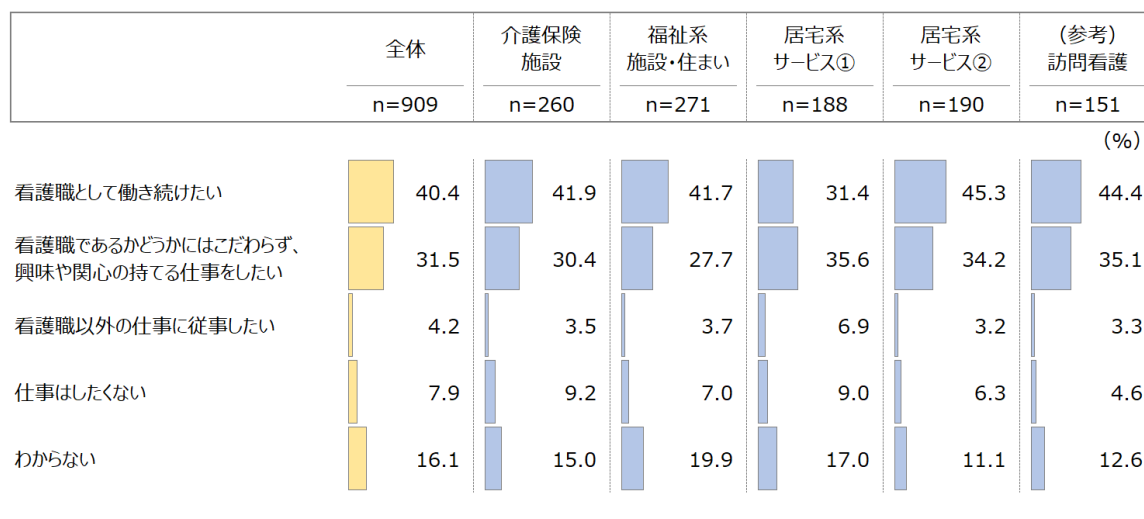
図表 96 現在の職場を辞めたい理由  
(現在の職場を辞めたい回答者のみ：n=634、複数回答)

|                        | 全体<br>n=634 | 介護保険<br>施設<br>n=195 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=173 | 居宅系<br>サービス①<br>n=130 | 居宅系<br>サービス②<br>n=136 | (参考)<br>訪問看護<br>n=105 |
|------------------------|-------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                        |             |                     |                        |                       |                       | (%)                   |
| 仕事に見合った賃金額でない          | 33.3        | 32.8                | 37.0                   | 29.2                  | 33.1                  | 29.5                  |
| 職場の将来性に不安がある           | 27.0        | 27.7                | 30.1                   | 19.2                  | 29.4                  | 29.5                  |
| 事故を起こさないか不安がある         | 24.1        | 25.6                | 23.7                   | 24.6                  | 22.1                  | 21.9                  |
| 自分の健康に不安がある            | 23.5        | 27.7                | 14.5                   | 24.6                  | 27.9                  | 26.7                  |
| 1週間程度の連続休暇が取得できない      | 21.1        | 20.5                | 22.0                   | 14.6                  | 27.2                  | 26.7                  |
| 年次有給休暇が取得しにくい          | 20.8        | 25.1                | 16.2                   | 13.1                  | 27.9                  | 28.6                  |
| 福利厚生が充実していない           | 20.0        | 19.0                | 17.3                   | 18.5                  | 26.5                  | 24.8                  |
| 看護ケアに十分な時間をあてられない      | 19.6        | 30.8                | 19.7                   | 13.1                  | 9.6                   | 8.6                   |
| 上司との関係が良くない            | 18.1        | 19.0                | 20.2                   | 11.5                  | 20.6                  | 21.0                  |
| 自分のスキルアップ・キャリアアップにならない | 17.8        | 17.4                | 21.4                   | 18.5                  | 13.2                  | 12.4                  |
| 時間外労働（残業）が多い           | 16.4        | 17.9                | 14.5                   | 15.4                  | 17.6                  | 17.1                  |
| 教育・研修が充実していない          | 15.6        | 11.3                | 18.5                   | 20.8                  | 13.2                  | 15.2                  |
| 年間休日数が少ない              | 13.2        | 8.7                 | 15.0                   | 10.8                  | 19.9                  | 20.0                  |
| 雇用形態が希望通りでない           | 12.9        | 10.8                | 14.5                   | 13.1                  | 14.0                  | 12.4                  |
| 勤務形態が希望通りでない           | 12.3        | 16.4                | 10.4                   | 5.4                   | 15.4                  | 17.1                  |
| 同僚との関係が良くない            | 10.7        | 9.7                 | 15.0                   | 12.3                  | 5.1                   | 5.7                   |
| 職場の看護理念・方針に共感できない      | 9.3         | 6.7                 | 11.0                   | 8.5                   | 11.8                  | 12.4                  |
| 医師との関係が良くない            | 8.5         | 14.4                | 8.7                    | 0.0                   | 8.1                   | 8.6                   |
| 自分の評価に納得できない           | 8.5         | 8.2                 | 11.0                   | 6.2                   | 8.1                   | 9.5                   |
| 希望する看護専門領域をいかせない       | 8.0         | 5.6                 | 9.2                    | 7.7                   | 10.3                  | 6.7                   |
| 通勤の利便性が悪い              | 7.4         | 9.7                 | 8.1                    | 2.3                   | 8.1                   | 7.6                   |
| 夜勤・夜間対応が多い             | 7.3         | 6.7                 | 11.6                   | 3.8                   | 5.9                   | 4.8                   |
| 育児と仕事の両立支援が充実していない     | 6.3         | 3.6                 | 6.4                    | 6.9                   | 9.6                   | 8.6                   |
| 配属部署が希望通りでない           | 5.7         | 7.2                 | 4.6                    | 4.6                   | 5.9                   | 5.7                   |
| 介護と仕事の両立支援が充実していない     | 5.5         | 5.6                 | 5.2                    | 5.4                   | 5.9                   | 5.7                   |
| 他に適当な勤務先がある            | 3.6         | 4.1                 | 5.2                    | 2.3                   | 2.2                   | 2.9                   |
| 妊娠・出産支援が充実していない        | 1.9         | 1.0                 | 1.7                    | 3.1                   | 2.2                   | 2.9                   |
| 利用者や利用者の家族との関係がよくない    | 1.6         | 3.1                 | 0.6                    | 0.8                   | 1.5                   | 1.9                   |
| その他                    | 13.7        | 14.4                | 12.7                   | 16.2                  | 11.8                  | 13.3                  |
| 特に理由はない                | 7.3         | 7.2                 | 8.1                    | 6.9                   | 6.6                   | 7.6                   |

#### (4) 定年後に希望する働き方

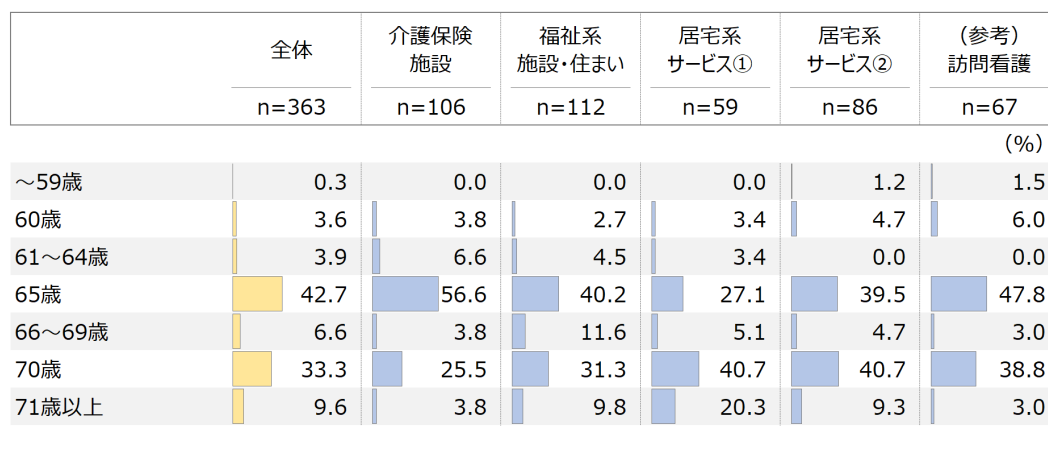
全体傾向をみると「看護職として働きたい」の割合が最も高く 40.4%、次いで「看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい」が 31.5%であった。居宅系サービス②は、「看護職として働きたい」の割合が相対的にやや高かった。

図表 97 定年後に希望する働き方  
(現在の職場で働きたい回答者のみ：n=909)



何歳まで働きたいか確認したところ、「65歳」の割合が最も高く 42.7%、次いで「70歳」が 33.3%であった。65歳もしくは70歳までの2群に大別されるが、71歳以上も1割程度の回答がみられた。

図表 98 何歳まで働きたいか  
(定年後に看護職として働きたい回答者：n=363)



定年後に希望する雇用形態について確認したところ、「短時間勤務の正規職員として働きたい」の割合が最も高く 43.8%、次いで「非常勤やパートタイマー・アルバイトとして働きたい」が 33.8%であった。

図表 99 定年後に希望する雇用形態  
(定年後に看護職として働きたい回答者：n=361)

|                              | 全体<br>n=361                                                                            | 介護保険<br>施設<br>n=106                                                                    | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=112                                                                 | 居宅系<br>サービス①<br>n=57                                                                    | 居宅系<br>サービス②<br>n=86                                                                     | (参考)<br>訪問看護<br>n=67                                                                     |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              |                                                                                        |                                                                                        |                                                                                        |                                                                                         |                                                                                          | (%)                                                                                      |
| 非常勤やパートタイマー・<br>アルバイトとして働きたい |  33.8 |  40.6 |  32.1 |  24.6 |  33.7 |  32.8 |
| 常勤正規職員として働きたい                |  19.9 |  26.4 |  18.8 |  19.3 |  14.0 |  14.9 |
| 短時間勤務の正規職員として働きたい            |  43.8 |  30.2 |  48.2 |  52.6 |  48.8 |  49.3 |
| ボランティア活動をしたい                 |  0.3  |  0.0  |  0.0  |  0.0  |  1.2  |  0.0  |
| 自分で事業を始めたい（自営業など）            |  0.8  |  1.9  |  0.0  |  1.8  |  0.0  |  0.0  |
| その他                          |  1.4 |  0.9 |  0.9 |  1.8 |  2.3 |  3.0 |

## III-2. 施設・事業所アンケート調査

### ● 集計方法・図表掲載方法について

- ・ 集計（相関分析等含む）はすべて有効回答データのみを用いて実施した。無回答データや論理的整合性を欠く無効データは集計データの対象から除外した。したがって、集計結果ごとに有効回答データ数が異なる。
- ・ 設問には単一回答と複数回答があるが、複数回答のみ、図表名に続いて（複数回答）の表記を付記した。
- ・ アンケートの構成上、先行する設問の回答結果によって後続の設問の回答対象者が限定される設問は、図表名に続いて回答対象者に関する補足説明を付記した。

## 1. 施設・事業所アンケート調査から得られた結果（まとめ）

### 【 施設・事業所の基本情報・経営状況 】

#### (1) 施設・事業所種別

- ・ 回答施設・事業所種別は、介護老人福祉施設（12.3%）が最も多く、次いで地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護（11.5%）、訪問看護（11.2%）
- ・ 各勤務先施設・事業所の特性に準拠して整理した大分類に基づく、介護保健施設（11.4%）、福祉系施設・住まい（33.9%）、居宅系サービス①（38.1%）、居宅系サービス②（16.6%）。

#### (2) 経営主体

- ・ 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）が最も多く（37.0%）、次いで営利法人（30.7%）、医療法人（15.1%）。

#### (3) 従業員数

- ・ 「500人以下」が最も多く33.4%、次いで「50人以下」が21.3%、「100人以下」が16.6%。

#### (4) 経営状況

- ・ 「黒字」が38.4%、「赤字」が31.2%、「ほぼ均衡している」が30.4%。

#### (5) 職種別平均月給（常勤・正規職員・管理職ではない方）

- ・ 平均月給の全体平均は、看護師 246,180 円、准看護師 225,159 円、介護福祉士 214,069 円、介護福祉士以外の介護職は 178,047 円。

### 【 看護職員確保に向けた取り組み 】

#### (1) 看護職員確保に向けて実施した取り組み

- ・ 全体傾向では、「ハローワーク」が最も高く 69.6%、次いで「家族・友人・知人の紹介」が 43.7%、「法人・事業所・施設のホームページ」が 34.6%、「人材紹介会社」が 33.1%。
- ・ 介護保険施設は、「ハローワーク」が 8 割強と相対的に高い。

#### (2) 看護職員確保に向けて効果があった方法

- ・ 全体傾向では、「人材紹介会社」が最も高く 41.0%、次いで「ナースバンク」が 37.4%であった。

### 【 施設・事業所における看護職員の役割 】

- ・ 全体傾向では、診療支援に関するほとんどの項目と生活支援の半数の項目が、看護職員が行う業務と位置付けられている。
- ・ 施設・事業所別の傾向をみると、居宅系サービス①は多くの項目で全体傾向よりも「看護職員が行う業務」が 10%以上低い。一方で居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも 10%以上高い。

### 【 看護職員の役割における、施設・事業所と看護職員とのギャップ 】

- ・ 全体傾向では、施設・事業所が「看護職員が行う業務」で看護職員が「実施している」を見ると、9 割以上認識が一致している項目が 11 項目であった。うち、生活支援と診療支援が 9 項目。
- ・ 施設・事業所別の傾向としては、いずれの施設・事業所でも認識が一致しているものとして 9 割以上のものは、「バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈」、「内服・与薬管理」。

## 【 施設・事業所における職場環境改善の取り組み 】

### (1) 職場環境改善の取り組み状況

- ・ 全体傾向では、「働き方・休み方改善」の「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」が最も高く 93.4%、次いで「キャリア形成支援」の「施設・事業所内での教育・研修を行っている」が 90.9%、「施設・事業所外の研修への参加支援をしている」88.1%。
- ・ 施設・事業所別の傾向としては、施設・事業所種別間では大きな差は見られないが、夜勤や宿直・オンコール対応などの夜間の働き等について、介護保険施設、福祉系施設・住まいは、取り組みの割合が相対的に高く、居宅系サービス①は相対的に低い。

### (2) 職場環境改善の取り組みの中で、職員の確保に効果があるもの

- ・ 全体傾向では、「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」が最も高く 67.6%、次いで「時間外労働時間の削減に取り組んでいる」が 52.4%。

### (3) 雇用継続として実施している制度

- ・ 全体傾向では、「65 歳までの継続雇用制度を導入」が最も高く 60.9%、次いで「定年制度の廃止」が 18.6%。
- ・ 介護保険施設の「65 歳までの継続雇用制度を導入」は 7 割強。

### (4) 介護職員処遇改善加算算定に係る届け出の有無

- ・ 全体傾向では、「介護職員処遇改善加算（Ⅰ）」が最も高く、73.1%。
- ・ 居宅系サービス②は「届出していない」が 5 割強と最も高い。

### (5) 介護職員等特定処遇改善計画書を提出の有無

- ・ 全体傾向では、「提出している」が最も高く 71.4%、「現在、提出に向け準備中」が 12.1%。

### (6) 看護職員の特定処遇改善加算の対象

- ・ 全体傾向では、「含まれている」52.9%「含まれていない」47.1%と、ほぼ半々。
- ・ 福祉系施設・住まいは、「含まれている」が 62.5%と高いが、それ以外の施設・事業所は「含まれていない」割合のほうが高かった。

## 2. 施設・事業所の基本情報・経営状況

### (1) 施設・事業所種別

回答施設・事業所種別は、「介護老人福祉施設」(12.3%)が最も多く、次いで「地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護」(11.5%)、「訪問看護」(11.2%)の順であった。

図表 100 回答施設・事業所種別

| 施設・事業所種別             | n     | %     |
|----------------------|-------|-------|
| 訪問入浴介護               | 275   | 9.1   |
| 訪問看護                 | 338   | 11.2  |
| 通所介護                 | 304   | 10.1  |
| 特定施設入居者生活介護          | 249   | 8.3   |
| 定期巡回・随時対応型訪問介護看護     | 91    | 3.0   |
| 地域密着型通所介護            | 266   | 8.8   |
| 小規模多機能型居宅介護          | 303   | 10.1  |
| 地域密着型特定施設入居者生活介護     | 53    | 1.8   |
| 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 | 347   | 11.5  |
| 看護小規模多機能型居宅介護（複合型）   | 71    | 2.4   |
| 介護老人福祉施設             | 371   | 12.3  |
| 介護老人保健施設             | 267   | 8.9   |
| 介護療養型医療施設            | 57    | 1.9   |
| 介護医療院                | 19    | 0.6   |
| 計                    | 3,011 | 100.0 |

各施設・事業所の特性や提供するサービスの内容に準拠して、「介護保健施設」「福祉系施設・住まい」「居宅系サービス①」「居宅系サービス②」という大分類を設定した（図表 101）。訪問看護は居宅系サービス②に含まれるが、参考として訪問看護のみの区分も設定した。施設・事業所別の分析を行う設問については、この大分類を分析軸とした。

図表 101 回答施設・事業所（大分類）

|                      | 介護保険<br>施設 | 福祉系施設・<br>住まい | 居宅系<br>サービス① | 居宅系<br>サービス② | 【参考】<br>訪問看護のみ |
|----------------------|------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| 訪問入浴介護               | -          | -             | 275          | -            | -              |
| 訪問看護                 | -          | -             | -            | 338          | 338            |
| 通所介護                 | -          | -             | 304          | -            | -              |
| 特定施設入居者生活介護          | -          | 249           | -            | -            | -              |
| 定期巡回・随時対応型訪問介護看護     | -          | -             | -            | 91           | -              |
| 地域密着型通所介護            | -          | -             | 266          | -            | -              |
| 小規模多機能型居宅介護          | -          | -             | 303          | -            | -              |
| 地域密着型特定施設入居者生活介護     | -          | 53            | -            | -            | -              |
| 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 | -          | 347           | -            | -            | -              |
| 看護小規模多機能型居宅介護（複合型）   | -          | -             | -            | 71           | -              |
| 介護老人福祉施設             | -          | 371           | -            | -            | -              |
| 介護老人保健施設             | 267        | -             | -            | -            | -              |
| 介護療養型医療施設            | 57         | -             | -            | -            | -              |
| 介護医療院                | 19         | -             | -            | -            | -              |
| 計                    | 343        | 1020          | 1148         | 500          | 338            |



## (2) 経営主体

全体傾向では、「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が最も多く 37.0%、次いで「営利法人」30.7%、「医療法人」15.1%であった。施設・事業所別では傾向が全く異なり、介護保険施設は「医療法人」が最も多く 68.4%、福祉系施設・住まいは「社会福祉法人」が最も多く 76.0%、居宅系サービス①②は、「営利法人」が最も多かった。

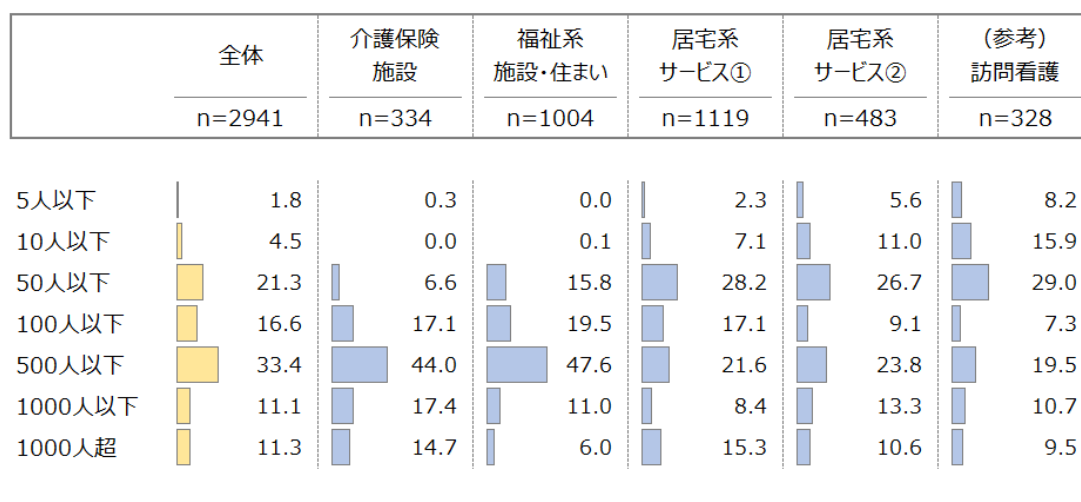
図表 102 経営主体

|                     | 全体<br>n=2974 | 介護保険<br>施設<br>n=339 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=1014 | 居宅系<br>サービス①<br>n=1129 | 居宅系<br>サービス②<br>n=491 | (参考)<br>訪問看護<br>n=331 |
|---------------------|--------------|---------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）   | 37.0         | 13.9                | 76.0                    | 20.4                   | 10.2                  | 5.7                   |
| 営利法人                | 30.7         | 0.0                 | 14.6                    | 50.2                   | 40.5                  | 40.8                  |
| 医療法人                | 15.1         | 68.4                | 3.1                     | 5.6                    | 25.1                  | 26.0                  |
| 社会福祉協議会             | 4.4          | 0.3                 | 1.1                     | 10.4                   | 0.6                   | 0.0                   |
| NPO法人               | 2.0          | 0.0                 | 0.0                     | 4.7                    | 1.4                   | 1.5                   |
| 市区町村                | 1.8          | 4.7                 | 1.2                     | 1.3                    | 2.4                   | 2.7                   |
| 社団・財団法人（医師会・看護協会除く） | 1.8          | 3.5                 | 0.7                     | 1.1                    | 4.9                   | 5.7                   |
| 医師会                 | 0.8          | 2.1                 | 0.0                     | 0.2                    | 3.3                   | 4.2                   |
| 農業協同組合及び連合会         | 0.8          | 0.6                 | 0.3                     | 1.2                    | 1.0                   | 1.5                   |
| 消費生活協同組合・連合会        | 0.6          | 0.3                 | 0.2                     | 0.5                    | 1.6                   | 1.5                   |
| 区域連合・一部事務組合         | 0.3          | 0.0                 | 0.5                     | 0.1                    | 0.8                   | 1.2                   |
| 看護協会                | 0.3          | 0.0                 | 0.0                     | 0.0                    | 2.0                   | 3.0                   |
| 都道府県                | 0.3          | 0.0                 | 0.1                     | 0.4                    | 0.6                   | 0.9                   |
| 日本赤十字社・社会保険関係団体     | 0.1          | 0.6                 | 0.0                     | 0.0                    | 0.4                   | 0.6                   |
| その他                 | 3.7          | 5.6                 | 2.3                     | 3.9                    | 5.1                   | 4.5                   |

### (3) 従業員数

全体傾向では、「500人以下」が最も多く33.4%、次いで「50人以下」が21.3%であった。施設・事業所別では傾向が異なり、介護保険施設と福祉系施設・住まいは、「500人以下」が最も多く約5割近く、居宅系サービス①②はいずれも「50人以下」が最も多く3割弱、次いで「500人以下」が2割強であった。

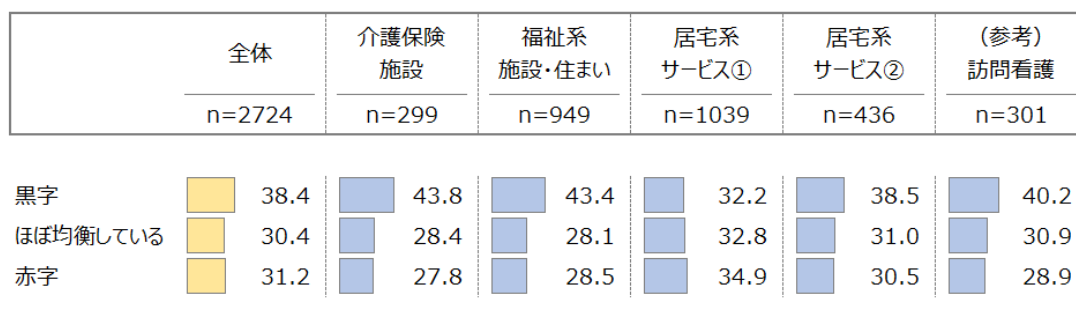
図表 103 従業員数



### (4) 経営状況

全体傾向では、「黒字」が最も多く38.4%で、「赤字」と「ほぼ均衡している」はほぼ同割合であった。施設・事業所別でみると、介護保険施設と福祉系施設・住まいは「黒字」の割合がやや多かった。

図表 104 経営状況



### (5) 職種別平均月給（常勤・正規職員・管理職ではない方）

職種別の平均月給を確認した。職種別で平均月給額は異なるものの、施設・事業所別の傾向として、介護保険施設が相対的に高いという結果は同様であった。

看護師の平均月給の全体平均は、246,180 円、施設・事業所別にみると介護保険施設が相対的に高く、288,539 円であった。

図表 105 職種別平均月給（看護師）

|           | 全体<br>n=1548 | 介護保険<br>施設<br>n=239 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=599 | 居宅系<br>サービス①<br>n=433 | 居宅系<br>サービス②<br>n=277 | (参考)<br>訪問看護<br>n=205 |
|-----------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5万円未満     | 2.6          | 0.4                 | 0.8                    | 7.2                   | 1.4                   | 1.5                   |
| 5～10万円未満  | 7.2          | 2.5                 | 3.0                    | 15.2                  | 7.6                   | 7.8                   |
| 10～20万円未満 | 16.1         | 13.4                | 11.2                   | 25.4                  | 14.8                  | 14.6                  |
| 20～30万円未満 | 43.7         | 28.9                | 55.4                   | 39.3                  | 37.9                  | 36.6                  |
| 30～40万円未満 | 27.1         | 48.5                | 27.9                   | 10.6                  | 32.5                  | 33.2                  |
| 40～50万円未満 | 3.0          | 6.3                 | 1.3                    | 2.1                   | 5.4                   | 5.9                   |
| 50～60万円未満 | 0.3          | 0.0                 | 0.3                    | 0.2                   | 0.4                   | 0.5                   |
| 平均値       | 246,180      | 288,539             | 261,784                | 192,013               | 260,559               | 261,302               |
| 中央値       | 260,000      | 304,194             | 269,765                | 200,000               | 271,000               | 273,450               |
| 標準偏差      | 92,950       | 82,668              | 72,425                 | 97,615                | 96,754                | 99,400                |

准看護師の平均月給の全体平均は、225,159 円、施設・事業所別にみると、介護保険施設が相対的に高く、258,417 円であった。

図表 106 職種別平均月給（准看護師）

|           | 全体<br>n=1212 | 介護保険<br>施設<br>n=228 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=495 | 居宅系<br>サービス①<br>n=398 | 居宅系<br>サービス②<br>n=91 | (参考)<br>訪問看護<br>n=51 |
|-----------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| 5万円未満     | 2.0          | 0.0                 | 0.8                    | 4.5                   | 2.2                  | 3.9                  |
| 5～10万円未満  | 7.3          | 4.4                 | 2.8                    | 15.3                  | 4.4                  | 5.9                  |
| 10～20万円未満 | 22.2         | 13.6                | 19.0                   | 30.9                  | 23.1                 | 17.6                 |
| 20～30万円未満 | 52.4         | 56.1                | 60.6                   | 41.0                  | 48.4                 | 43.1                 |
| 30～40万円未満 | 15.4         | 25.9                | 15.4                   | 8.0                   | 22.0                 | 29.4                 |
| 40～50万円未満 | 0.5          | 0.0                 | 1.2                    | 0.0                   | 0.0                  | 0.0                  |
| 50～60万円未満 | 0.2          | 0.0                 | 0.2                    | 0.3                   | 0.0                  | 0.0                  |
| 平均値       | 225,159      | 258,417             | 241,065                | 185,204               | 230,063              | 235,344              |
| 中央値       | 232,341      | 270,000             | 244,550                | 198,027               | 234,950              | 239,200              |
| 標準偏差      | 80,024       | 70,250              | 68,657                 | 82,894                | 79,105               | 87,318               |

介護福祉士の平均月給の全体平均は、214,069 円であった。施設・事業所別にみると、介護保険施設が相対的に高く、230,270 円であった。

図表 107 職種別平均月給（介護福祉士）

|           | 全体<br>n=1594 | 介護保険<br>施設<br>n=241 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=696 | 居宅系<br>サービス①<br>n=564 | 居宅系<br>サービス②<br>n=93 | (参考)<br>訪問看護<br>n=22 |
|-----------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| 5万円未満     | 1.1          | 0.0                 | 0.6                    | 2.0                   | 3.2                  | 9.1                  |
| 5～10万円未満  | 6.9          | 5.0                 | 4.2                    | 11.5                  | 4.3                  | 4.5                  |
| 10～20万円未満 | 27.0         | 19.5                | 21.7                   | 36.9                  | 25.8                 | 27.3                 |
| 20～30万円未満 | 57.7         | 65.6                | 67.7                   | 42.4                  | 55.9                 | 59.1                 |
| 30～40万円未満 | 7.0          | 10.0                | 5.7                    | 6.7                   | 9.7                  | 0.0                  |
| 40～50万円未満 | 0.3          | 0.0                 | 0.1                    | 0.5                   | 1.1                  | 0.0                  |
| 50～60万円未満 | 0.0          | 0.0                 | 0.0                    | 0.0                   | 0.0                  | 0.0                  |
| 平均値       | 214,069      | 230,270             | 223,442                | 195,802               | 212,716              | 186,438              |
| 中央値       | 221,095      | 240,000             | 231,324                | 199,758               | 220,000              | 214,000              |
| 標準偏差      | 67,784       | 60,975              | 60,352                 | 74,309                | 71,771               | 75,102               |

介護福祉士以外の介護職の平均月給の全体平均は、178,047 円、施設・事業所別にみると、介護保健施設が相対的に高く、188,715 円であった。

図表 108 職種別平均月給（介護福祉士以外の介護職）

|           | 全体<br>n=1550 | 介護保険<br>施設<br>n=230 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=691 | 居宅系<br>サービス①<br>n=555 | 居宅系<br>サービス②<br>n=74 | (参考)<br>訪問看護<br>n=17 |
|-----------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| 5万円未満     | 1.5          | 0.4                 | 1.0                    | 2.7                   | 0.0                  | 0.0                  |
| 5～10万円未満  | 14.0         | 7.8                 | 11.1                   | 20.0                  | 14.9                 | 11.8                 |
| 10～20万円未満 | 44.1         | 42.6                | 45.3                   | 42.0                  | 52.7                 | 41.2                 |
| 20～30万円未満 | 38.6         | 47.8                | 41.1                   | 32.8                  | 31.1                 | 47.1                 |
| 30～40万円未満 | 1.7          | 1.3                 | 1.4                    | 2.3                   | 1.4                  | 0.0                  |
| 40～50万円未満 | 0.1          | 0.0                 | 0.0                    | 0.2                   | 0.0                  | 0.0                  |
| 50～60万円未満 | 0.0          | 0.0                 | 0.0                    | 0.0                   | 0.0                  | 0.0                  |
| 平均値       | 178,047      | 188,715             | 182,767                | 168,133               | 175,169              | 184,382              |
| 中央値       | 186,300      | 198,335             | 191,435                | 171,000               | 179,100              | 195,000              |
| 標準偏差      | 62,563       | 57,696              | 57,047                 | 70,005                | 57,753               | 70,551               |

### 3. 看護職員確保に向けた取り組み

#### (1) 看護職員確保に向けて実施した取り組み

全体傾向では、「ハローワーク」が最も高く 69.6%、次いで「家族・友人・知人の紹介」が 43.7%、「法人・事業所・施設のホームページ」が 34.6%、「人材紹介会社」が 33.1%であった。施設・事業所別の傾向もほぼ同様だが、介護保険施設は、「ハローワーク」が 8 割強と相対的に高く、その他の項目も相対的に高いことから複数の取り組みを実施していることがみてとれる。

図表 109 看護職員確保のために行ったこと（複数回答）

|                  | 全体<br>n=2729 | 介護保険<br>施設<br>n=324 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=938 | 居宅系<br>サービス①<br>n=1017 | 居宅系<br>サービス②<br>n=449 | (参考)<br>訪問看護<br>n=315 |
|------------------|--------------|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| ハローワーク           | 69.6         | 82.4                | 74.5                   | 62.2                   | 66.6                  | 62.9                  |
| 家族・友人・知人の紹介      | 43.7         | 50.9                | 43.4                   | 40.7                   | 45.9                  | 41.6                  |
| 法人・事業所・施設のホームページ | 34.6         | 53.1                | 38.5                   | 24.5                   | 36.1                  | 35.9                  |
| 人材紹介会社           | 33.1         | 47.8                | 35.0                   | 23.6                   | 39.9                  | 39.0                  |
| 求人の情報誌           | 17.7         | 17.9                | 17.4                   | 18.8                   | 15.6                  | 12.4                  |
| ナースバンク           | 16.9         | 31.5                | 15.2                   | 11.2                   | 22.7                  | 25.7                  |
| 転職フェア            | 14.6         | 23.5                | 18.6                   | 10.5                   | 9.4                   | 6.3                   |
| ホームページ以外のWEBサイト  | 11.2         | 15.4                | 10.6                   | 11.2                   | 9.6                   | 10.2                  |
| 新聞・雑誌や電車         | 10.0         | 13.0                | 10.3                   | 8.3                    | 11.1                  | 9.8                   |
| 福祉人材センター         | 8.8          | 13.6                | 11.3                   | 7.0                    | 4.5                   | 3.8                   |
| 学校の紹介            | 4.4          | 17.0                | 3.3                    | 1.4                    | 4.2                   | 3.5                   |
| あてはまるものはない       | 16.8         | 7.1                 | 15.9                   | 23.2                   | 11.4                  | 12.1                  |

## （２）看護職員確保に向けて効果があった方法

効果があった方法は、全体傾向では、「人材紹介会社」が最も高く 41.0%、次いで「ナースバンク」が 37.4%であった。施設・事業所別の傾向もほぼ同様であった。

図表 110 看護職員確保に効果があった方法  
(看護職員確保のための取り組みを実施した回答施設のみ：n=1967、複数回答)

|                  | 全体<br>n=1967                                                                            | 介護保険<br>施設<br>n=277                                                                     | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=700                                                                  | 居宅系<br>サービス①<br>n=651                                                                    | 居宅系<br>サービス②<br>n=338                                                                     | (参考)<br>訪問看護<br>n=234                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人材紹介会社           |  41.0  |  49.1  |  42.0  |  39.6  |  35.2  |  28.2  |
| ナースバンク           |  37.4  |  39.0  |  35.1  |  39.0  |  37.6  |  34.2  |
| 福祉人材センター         |  23.7  |  39.4  |  26.4  |  11.4  |  28.7  |  32.1  |
| ハローワーク           |  13.4  |  8.3   |  12.0  |  18.0  |  11.5  |  12.8  |
| 学校の紹介            |  10.5  |  18.8  |  9.0   |  6.6   |  14.2  |  14.1  |
| 家族・友人・知人の紹介      |  5.1   |  7.6   |  3.9   |  4.0   |  8.0   |  7.7   |
| 求人の情報誌           |  5.0   |  2.2   |  4.7   |  6.8   |  4.7   |  3.4   |
| 新聞・雑誌や電車         |  3.4   |  5.1   |  2.3   |  3.5   |  3.8   |  2.6   |
| 転職フェア            |  3.3   |  4.0   |  2.3   |  4.1   |  3.3   |  4.3   |
| 法人・事業所・施設のホームページ |  2.3 |  4.0 |  2.9 |  1.2 |  2.1 |  0.4 |
| ホームページ以外のWEBサイト  |  1.5 |  6.9 |  0.4 |  0.5 |  1.2 |  0.4 |
| あてはまるものはない       | 0.3                                                                                     | 0.7                                                                                     | 0.4                                                                                     | 0.2                                                                                      | 0.0                                                                                       | 0.0                                                                                       |

## 4. 施設・事業所における看護職員の役割

施設・事業所における看護職員の役割等について、業務の実態を「看護職員が行う業務」「看護職員が必ずしも行う業務ではないが担ってほしい業務」「看護職員の業務ではない」の3区分で聴取した。図表 111 は回答者全体の傾向、図表 112～116 には施設・事業所別の傾向を整理した。図表 117 では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。

全体傾向と施設・事業所別の傾向差（図表 117）をみると、居宅系サービス①は多くの項目で全体傾向よりも「看護職員が行う業務」が 10%以上低い。一方で居宅系サービス②は多くの項目で全体傾向よりも 10%以上高い。個別の項目で見ると、診療支援において介護保険施設は多くの項目が全体傾向よりも 10%以上高いが、居宅系サービス①は同項目が 10%以上低い。

介護保険施設は診療支援を「看護職員が行う業務」としている傾向があり、居宅系サービス①はいずれも低い。居宅系サービス②は、居宅系サービス①と正反対に看護職員の責任が大きいことから、施設・事業所別に看護職員の役割が違ってくる。ことが見てとれる。

図表 111 看護職員の役割（全体）

| 看護職員の役割                    |                               | 有効回答<br>件数 | 看護職員が<br>行う業務 | 看護職員が必ず行う<br>業務ではないが<br>担ってほしい業務 | 看護職員の<br>業務ではない |
|----------------------------|-------------------------------|------------|---------------|----------------------------------|-----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応              | 2,791      | 28.6          | 54.7                             | 16.7            |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、食事調整          | 2,767      | 34.6          | 46.0                             | 19.3            |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養の栄養管理              | 2,671      | 78.6          | 9.6                              | 11.8            |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理              | 2,682      | 83.7          | 4.3                              | 12.0            |
|                            | 排泄の管理                         | 2,779      | 82.8          | 9.5                              | 7.7             |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助        | 2,622      | 70.0          | 17.0                             | 12.9            |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練               | 2,709      | 25.9          | 46.9                             | 27.2            |
|                            | 認知症の行動・心理症状の対応                | 2,769      | 21.0          | 53.0                             | 26.0            |
|                            | 褥瘡の予防                         | 2,790      | 41.5          | 47.5                             | 11.0            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価 | 2,804      | 24.3          | 36.9                             | 38.8            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援      | 2,783      | 26.9          | 41.1                             | 32.0            |
|                            | 異常時・急変時の対応                    | 2,820      | 79.2          | 18.8                             | 2.0             |
| 診療<br>支援                   | バイタルサインの測定と解釈                 | 2,865      | 65.9          | 30.4                             | 3.7             |
|                            | 内服・与薬管理                       | 2,825      | 71.0          | 21.5                             | 7.5             |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                | 2,804      | 73.4          | 21.6                             | 5.0             |
|                            | 採血等の検体採取                      | 2,578      | 81.7          | 4.0                              | 14.3            |
|                            | 呼吸管理                          | 2,681      | 82.8          | 9.7                              | 7.5             |
|                            | 点滴管理                          | 2,576      | 84.7          | 2.8                              | 12.6            |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置         | 2,780      | 80.5          | 16.6                             | 2.8             |
|                            | 血糖コントロール                      | 2,707      | 84.9          | 5.9                              | 9.1             |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート         | 2,580      | 34.7          | 47.1                             | 18.3            |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート  | 2,532      | 39.8          | 43.7                             | 16.4            |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ        | 2,555      | 30.5          | 46.3                             | 23.2            |
|                            | グリーフケア                        | 2,478      | 25.7          | 48.5                             | 25.8            |
|                            | 死後の処置                         | 2,476      | 56.6          | 27.2                             | 16.2            |
| 地 多<br>域 職<br>連 携<br>・     | 主治医や医療機関との連絡・調整               | 2,820      | 62.3          | 27.3                             | 10.4            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整           | 2,817      | 16.8          | 33.0                             | 50.2            |
|                            | サービス担当者会議に参加                  | 2,823      | 31.6          | 42.6                             | 25.8            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加           | 2,816      | 29.3          | 51.0                             | 19.6            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                 | 2,849      | 70.4          | 26.4                             | 3.2             |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明     | 2,845      | 49.8          | 38.7                             | 11.5            |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進          | 2,830      | 24.1          | 51.1                             | 24.8            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み          | 2,776      | 21.0          | 48.9                             | 30.1            |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む  | 2,820      | 22.5          | 46.1                             | 31.4            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導              | 2,849      | 59.8          | 33.3                             | 6.9             |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施            | 2,799      | 24.7          | 44.3                             | 31.1            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                   | 2,835      | 19.2          | 30.1                             | 50.7            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備             | 2,825      | 10.4          | 28.2                             | 61.4            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                    | 2,831      | 15.0          | 15.7                             | 69.2            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整         | 2,836      | 12.0          | 15.5                             | 72.5            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                   | 2,821      | 8.0           | 13.5                             | 78.5            |

図表 112 看護職員の役割（介護保険施設）

| 看護職員の役割                    |                               | 有効回答<br>件数 | 看護職員が<br>行う業務 | 看護職員が必ず行う<br>業務ではないが<br>担ってほしい業務 | 看護職員の<br>業務ではない |
|----------------------------|-------------------------------|------------|---------------|----------------------------------|-----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応              | 335        | 32.5          | 61.5                             | 6.0             |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、食事調整          | 335        | 41.8          | 44.2                             | 14.0            |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養の栄養管理              | 334        | 88.6          | 10.5                             | 0.9             |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理              | 334        | 97.3          | 1.8                              | 0.9             |
|                            | 排泄の管理                         | 336        | 92.0          | 8.0                              | 0.0             |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助        | 333        | 70.6          | 23.4                             | 6.0             |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練               | 333        | 11.7          | 43.2                             | 45.0            |
|                            | 認知症の行動・心理症状の対応                | 334        | 25.1          | 65.0                             | 9.9             |
|                            | 褥瘡の予防                         | 335        | 44.5          | 51.3                             | 4.2             |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価 | 335        | 27.5          | 50.7                             | 21.8            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援      | 332        | 29.5          | 53.6                             | 16.9            |
|                            | 異常時・急変時の対応                    | 335        | 91.6          | 7.8                              | 0.6             |
| 診療<br>支援                   | バイタルサインの測定と解釈                 | 334        | 73.7          | 26.0                             | 0.3             |
|                            | 内服・与薬管理                       | 334        | 88.0          | 11.7                             | 0.3             |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                | 334        | 84.4          | 15.3                             | 0.3             |
|                            | 採血等の検体採取                      | 334        | 98.8          | 1.2                              | 0.0             |
|                            | 呼吸管理                          | 334        | 96.7          | 3.3                              | 0.0             |
|                            | 点滴管理                          | 333        | 99.7          | 0.3                              | 0.0             |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置         | 335        | 88.7          | 11.3                             | 0.0             |
|                            | 血糖コントロール                      | 334        | 97.0          | 2.4                              | 0.6             |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート         | 321        | 38.6          | 54.8                             | 6.5             |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート  | 318        | 50.0          | 45.3                             | 4.7             |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ        | 319        | 37.0          | 53.3                             | 9.7             |
|                            | グリーフケア                        | 312        | 29.5          | 57.4                             | 13.1            |
|                            | 死後の処置                         | 318        | 62.9          | 34.9                             | 2.2             |
| 地 多<br>域 職<br>連 種<br>携 携   | 主治医や医療機関との連絡・調整               | 334        | 58.7          | 27.8                             | 13.5            |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整           | 334        | 12.3          | 35.9                             | 51.8            |
|                            | サービス担当者会議に参加                  | 333        | 29.7          | 48.0                             | 22.2            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加           | 333        | 25.5          | 60.4                             | 14.1            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                 | 334        | 79.9          | 20.1                             | 0.0             |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明     | 335        | 63.9          | 32.2                             | 3.9             |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進          | 334        | 33.2          | 54.8                             | 12.0            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み          | 334        | 30.5          | 56.6                             | 12.9            |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む  | 333        | 30.6          | 54.1                             | 15.3            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導              | 334        | 69.5          | 28.1                             | 2.4             |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施            | 329        | 39.5          | 42.6                             | 17.9            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                   | 332        | 19.6          | 40.7                             | 39.8            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備             | 332        | 9.9           | 41.6                             | 48.5            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                    | 330        | 30.3          | 29.7                             | 40.0            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整         | 332        | 12.3          | 25.3                             | 62.3            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                   | 330        | 5.2           | 20.9                             | 73.9            |



図表 113 看護職員の役割（福祉系施設・住まい）

| 看護職員の役割                    |                               | 有効回答<br>件数 | 看護職員が<br>行う業務 | 看護職員が必ず行う<br>業務ではないが<br>担ってほしい業務 | 看護職員の<br>業務ではない |
|----------------------------|-------------------------------|------------|---------------|----------------------------------|-----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応              | 999        | 17.1          | 67.3                             | 15.6            |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、食事調整          | 997        | 31.8          | 53.1                             | 15.1            |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養の栄養管理              | 972        | 83.8          | 9.8                              | 6.4             |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理              | 987        | 90.1          | 4.0                              | 6.0             |
|                            | 排泄の管理                         | 1,009      | 89.4          | 9.1                              | 1.5             |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助        | 966        | 70.1          | 20.4                             | 9.5             |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練               | 983        | 19.3          | 57.3                             | 23.4            |
|                            | 認知症の行動・心理症状の対応                | 995        | 10.8          | 62.7                             | 26.5            |
|                            | 褥瘡の予防                         | 1,002      | 34.1          | 55.7                             | 10.2            |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価 | 997        | 8.2           | 40.3                             | 51.5            |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援      | 993        | 13.1          | 47.2                             | 39.7            |
|                            | 異常時・急変時の対応                    | 1,005      | 81.0          | 18.3                             | 0.7             |
| 診療<br>支援                   | バイタルサインの測定と解釈                 | 1,010      | 59.4          | 37.9                             | 2.7             |
|                            | 内服・与薬管理                       | 1,008      | 77.2          | 21.5                             | 1.3             |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                | 1,009      | 78.4          | 20.2                             | 1.4             |
|                            | 採血等の検体採取                      | 984        | 91.2          | 1.9                              | 6.9             |
|                            | 呼吸管理                          | 993        | 86.6          | 10.9                             | 2.5             |
|                            | 点滴管理                          | 962        | 90.7          | 2.0                              | 7.3             |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置         | 1,006      | 79.5          | 19.7                             | 0.8             |
|                            | 血糖コントロール                      | 995        | 93.6          | 4.1                              | 2.3             |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート         | 970        | 26.7          | 58.9                             | 14.4            |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート  | 969        | 33.7          | 55.6                             | 10.6            |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ        | 969        | 22.5          | 55.5                             | 22.0            |
|                            | グリーフケア                        | 945        | 16.6          | 60.1                             | 23.3            |
|                            | 死後の処置                         | 961        | 58.9          | 32.7                             | 8.4             |
| 地 多<br>域 職<br>連 携<br>・     | 主治医や医療機関との連絡・調整               | 1,005      | 77.1          | 20.2                             | 2.7             |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整           | 1,006      | 6.9           | 29.9                             | 63.2            |
|                            | サービス担当者会議に参加                  | 1,002      | 33.7          | 44.5                             | 21.8            |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加           | 1,006      | 28.2          | 56.1                             | 15.7            |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                 | 1,008      | 77.8          | 21.1                             | 1.1             |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明     | 1,012      | 49.6          | 42.6                             | 7.8             |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進          | 1,009      | 13.7          | 60.7                             | 25.7            |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み          | 1,008      | 11.7          | 57.6                             | 30.7            |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む  | 1,007      | 9.5           | 52.7                             | 37.7            |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導              | 1,010      | 67.9          | 29.3                             | 2.8             |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施            | 1,005      | 14.9          | 52.4                             | 32.6            |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                   | 1,006      | 15.6          | 31.9                             | 52.5            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備             | 1,007      | 2.5           | 27.3                             | 70.2            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                    | 1,009      | 5.0           | 14.1                             | 81.0            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整         | 1,008      | 1.8           | 12.0                             | 86.2            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                   | 1,008      | 1.1           | 8.8                              | 90.1            |

図表 114 看護職員の役割（居宅系サービス①）

| 看護職員の役割                    |                               | 有効回答<br>件数 | 看護職員が<br>行う業務          | 看護職員が必ず行う<br>業務ではないが<br>担ってほしい業務 | 看護職員の<br>業務ではない        |      |                        |      |
|----------------------------|-------------------------------|------------|------------------------|----------------------------------|------------------------|------|------------------------|------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応              | 991        | <div><div></div></div> | 23.0                             | <div><div></div></div> | 49.8 | <div><div></div></div> | 27.1 |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、食事調整          | 970        | <div><div></div></div> | 22.5                             | <div><div></div></div> | 46.1 | <div><div></div></div> | 31.4 |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養の栄養管理              | 899        | <div><div></div></div> | 64.5                             | <div><div></div></div> | 8.8  | <div><div></div></div> | 26.7 |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理              | 898        | <div><div></div></div> | 66.9                             | <div><div></div></div> | 5.3  | <div><div></div></div> | 27.7 |
|                            | 排泄の管理                         | 965        | <div><div></div></div> | 67.4                             | <div><div></div></div> | 12.7 | <div><div></div></div> | 19.9 |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助        | 863        | <div><div></div></div> | 61.6                             | <div><div></div></div> | 13.3 | <div><div></div></div> | 25.0 |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練               | 932        | <div><div></div></div> | 24.9                             | <div><div></div></div> | 41.7 | <div><div></div></div> | 33.4 |
|                            | 認知症の行動・心理症状の対応                | 975        | <div><div></div></div> | 13.0                             | <div><div></div></div> | 47.4 | <div><div></div></div> | 39.6 |
|                            | 褥瘡の予防                         | 986        | <div><div></div></div> | 35.9                             | <div><div></div></div> | 46.8 | <div><div></div></div> | 17.3 |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価 | 1,003      | <div><div></div></div> | 14.9                             | <div><div></div></div> | 38.2 | <div><div></div></div> | 47.0 |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援      | 994        | <div><div></div></div> | 19.7                             | <div><div></div></div> | 39.4 | <div><div></div></div> | 40.8 |
|                            | 異常時・急変時の対応                    | 1,019      | <div><div></div></div> | 68.4                             | <div><div></div></div> | 27.8 | <div><div></div></div> | 3.8  |
| 診<br>療<br>支<br>援           | バイタルサインの測定と解釈                 | 1,053      | <div><div></div></div> | 63.6                             | <div><div></div></div> | 30.2 | <div><div></div></div> | 6.2  |
|                            | 内服・与薬管理                       | 1,015      | <div><div></div></div> | 56.5                             | <div><div></div></div> | 25.0 | <div><div></div></div> | 18.5 |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                | 993        | <div><div></div></div> | 59.0                             | <div><div></div></div> | 29.2 | <div><div></div></div> | 11.8 |
|                            | 採血等の検体採取                      | 799        | <div><div></div></div> | 60.8                             | <div><div></div></div> | 5.1  | <div><div></div></div> | 34.0 |
|                            | 呼吸管理                          | 890        | <div><div></div></div> | 68.2                             | <div><div></div></div> | 13.0 | <div><div></div></div> | 18.8 |
|                            | 点滴管理                          | 819        | <div><div></div></div> | 64.8                             | <div><div></div></div> | 5.5  | <div><div></div></div> | 29.7 |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置         | 972        | <div><div></div></div> | 72.8                             | <div><div></div></div> | 20.7 | <div><div></div></div> | 6.5  |
|                            | 血糖コントロール                      | 911        | <div><div></div></div> | 68.8                             | <div><div></div></div> | 8.0  | <div><div></div></div> | 23.2 |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート         | 824        | <div><div></div></div> | 20.8                             | <div><div></div></div> | 43.4 | <div><div></div></div> | 35.8 |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート  | 780        | <div><div></div></div> | 20.9                             | <div><div></div></div> | 42.3 | <div><div></div></div> | 36.8 |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ        | 804        | <div><div></div></div> | 16.5                             | <div><div></div></div> | 42.7 | <div><div></div></div> | 40.8 |
|                            | グリーフケア                        | 762        | <div><div></div></div> | 13.8                             | <div><div></div></div> | 40.6 | <div><div></div></div> | 45.7 |
|                            | 死後の処置                         | 737        | <div><div></div></div> | 38.0                             | <div><div></div></div> | 22.4 | <div><div></div></div> | 39.6 |
| 地 多<br>域 職<br>連 種<br>携 ・   | 主治医や医療機関との連絡・調整               | 1,014      | <div><div></div></div> | 40.4                             | <div><div></div></div> | 39.0 | <div><div></div></div> | 20.6 |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整           | 1,012      | <div><div></div></div> | 9.4                              | <div><div></div></div> | 35.5 | <div><div></div></div> | 55.1 |
|                            | サービス担当者会議に参加                  | 1,023      | <div><div></div></div> | 13.9                             | <div><div></div></div> | 45.5 | <div><div></div></div> | 40.7 |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加           | 1,010      | <div><div></div></div> | 15.9                             | <div><div></div></div> | 51.7 | <div><div></div></div> | 32.4 |
| 感 染 ・<br>安 全<br>管 理        | 利用者の感染症の把握と対応                 | 1,038      | <div><div></div></div> | 54.7                             | <div><div></div></div> | 38.6 | <div><div></div></div> | 6.6  |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明     | 1,029      | <div><div></div></div> | 33.6                             | <div><div></div></div> | 45.6 | <div><div></div></div> | 20.8 |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進          | 1,020      | <div><div></div></div> | 13.9                             | <div><div></div></div> | 49.8 | <div><div></div></div> | 36.3 |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み          | 968        | <div><div></div></div> | 10.2                             | <div><div></div></div> | 44.2 | <div><div></div></div> | 45.6 |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む  | 1,012      | <div><div></div></div> | 12.7                             | <div><div></div></div> | 46.0 | <div><div></div></div> | 41.2 |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導              | 1,035      | <div><div></div></div> | 41.3                             | <div><div></div></div> | 44.8 | <div><div></div></div> | 13.9 |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施            | 998        | <div><div></div></div> | 12.0                             | <div><div></div></div> | 43.4 | <div><div></div></div> | 44.6 |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                   | 1,029      | <div><div></div></div> | 9.4                              | <div><div></div></div> | 26.0 | <div><div></div></div> | 64.5 |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備             | 1,019      | <div><div></div></div> | 4.0                              | <div><div></div></div> | 22.0 | <div><div></div></div> | 74.0 |
|                            | 職員の勤務管理、調整                    | 1,026      | <div><div></div></div> | 5.1                              | <div><div></div></div> | 9.6  | <div><div></div></div> | 85.4 |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整         | 1,028      | <div><div></div></div> | 4.6                              | <div><div></div></div> | 10.6 | <div><div></div></div> | 84.8 |
|                            | 事業所の経営・運営管理                   | 1,016      | <div><div></div></div> | 2.7                              | <div><div></div></div> | 9.2  | <div><div></div></div> | 88.2 |

図表 115 看護職員の役割（居宅系サービス②）

| 看護職員の役割                    |                               | 有効回答<br>件数 | 看護職員が<br>行う業務 | 看護職員が必ず行う<br>業務ではないが<br>担ってほしい業務 | 看護職員の<br>業務ではない |
|----------------------------|-------------------------------|------------|---------------|----------------------------------|-----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応              | 465        | 62.4          | 33.3                             | 4.3             |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、食事調整          | 464        | 61.0          | 32.1                             | 6.9             |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養の栄養管理              | 465        | 87.5          | 10.1                             | 2.4             |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理              | 462        | 93.1          | 5.0                              | 1.9             |
|                            | 排泄の管理                         | 468        | 93.8          | 4.7                              | 1.5             |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助        | 459        | 85.4          | 12.2                             | 2.4             |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練               | 460        | 52.2          | 37.6                             | 10.2            |
|                            | 認知症の行動・心理症状の対応                | 464        | 56.9          | 35.3                             | 7.8             |
|                            | 褥瘡の予防                         | 466        | 67.2          | 28.3                             | 4.5             |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価 | 468        | 76.3          | 16.9                             | 6.8             |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援      | 463        | 70.4          | 22.2                             | 7.3             |
|                            | 異常時・急変時の対応                    | 460        | 90.2          | 7.8                              | 2.0             |
| 診療<br>支援                   | バイタルサインの測定と解釈                 | 467        | 79.4          | 17.6                             | 3.0             |
|                            | 内服・与薬管理                       | 467        | 77.1          | 20.6                             | 2.4             |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                | 467        | 85.2          | 12.8                             | 1.9             |
|                            | 採血等の検体採取                      | 460        | 85.4          | 8.5                              | 6.1             |
|                            | 呼吸管理                          | 463        | 92.7          | 5.4                              | 1.9             |
|                            | 点滴管理                          | 461        | 96.3          | 1.3                              | 2.4             |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置         | 466        | 92.9          | 5.4                              | 1.7             |
|                            | 血糖コントロール                      | 466        | 89.3          | 8.4                              | 2.4             |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート         | 464        | 73.1          | 23.5                             | 3.4             |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート  | 464        | 77.6          | 20.0                             | 2.4             |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ        | 462        | 67.1          | 28.4                             | 4.5             |
|                            | グリーフケア                        | 458        | 61.8          | 31.7                             | 6.6             |
|                            | 死後の処置                         | 459        | 77.3          | 18.3                             | 4.4             |
| 地 多<br>域 職<br>連 種<br>携 ・   | 主治医や医療機関との連絡・調整               | 466        | 80.7          | 17.0                             | 2.4             |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整           | 464        | 58.0          | 31.9                             | 10.1            |
|                            | サービス担当者会議に参加                  | 464        | 67.0          | 28.7                             | 4.3             |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加           | 466        | 63.5          | 32.0                             | 4.5             |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                 | 468        | 82.5          | 15.0                             | 2.6             |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明     | 468        | 75.4          | 19.9                             | 4.7             |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進          | 466        | 62.4          | 30.7                             | 6.9             |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み          | 465        | 56.6          | 34.2                             | 9.2             |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む  | 467        | 65.7          | 26.3                             | 7.9             |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導              | 469        | 76.1          | 20.5                             | 3.4             |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施            | 466        | 62.2          | 29.6                             | 8.2             |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                   | 467        | 48.0          | 27.6                             | 24.4            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備             | 466        | 42.1          | 34.1                             | 23.8            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                    | 465        | 48.2          | 22.8                             | 29.0            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整         | 467        | 50.1          | 26.8                             | 23.1            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                   | 466        | 36.5          | 27.9                             | 35.6            |

図表 116 看護職員の役割（訪問看護）

|                            | 看護職員の役割                       | 有効回答<br>件数 | 看護職員が<br>行う業務 | 看護職員が必ず行う<br>業務ではないが<br>担ってほしい業務 | 看護職員の<br>業務ではない |
|----------------------------|-------------------------------|------------|---------------|----------------------------------|-----------------|
| 生活<br>支援                   | 摂食嚥下障害のある利用者への対応              | 329        | 75.1          | 24.0                             | 0.9             |
|                            | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、食事調整          | 328        | 66.5          | 29.0                             | 4.6             |
|                            | 経鼻経管栄養、経管栄養の栄養管理              | 331        | 88.5          | 9.7                              | 1.8             |
|                            | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理              | 327        | 92.7          | 6.4                              | 0.9             |
|                            | 排泄の管理                         | 333        | 95.5          | 4.5                              | 0.0             |
|                            | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助        | 328        | 89.3          | 10.4                             | 0.3             |
|                            | 廃用症候群予防・関節可動域訓練               | 328        | 57.3          | 36.6                             | 6.1             |
|                            | 認知症の行動・心理症状の対応                | 332        | 71.7          | 26.8                             | 1.5             |
|                            | 褥瘡の予防                         | 333        | 81.1          | 17.7                             | 1.2             |
|                            | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価 | 333        | 91.0          | 7.8                              | 1.2             |
|                            | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援      | 333        | 86.2          | 12.3                             | 1.5             |
|                            | 異常時・急変時の対応                    | 330        | 94.8          | 4.8                              | 0.3             |
| 診療<br>支援                   | バイタルサインの測定と解釈                 | 333        | 91.3          | 8.4                              | 0.3             |
|                            | 内服・与薬管理                       | 332        | 82.5          | 16.6                             | 0.9             |
|                            | 薬剤の副作用の早期発見・対応                | 332        | 91.3          | 8.4                              | 0.3             |
|                            | 採血等の検体採取                      | 329        | 85.4          | 10.9                             | 3.6             |
|                            | 呼吸管理                          | 332        | 95.5          | 3.9                              | 0.6             |
|                            | 点滴管理                          | 331        | 97.9          | 1.8                              | 0.3             |
|                            | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置         | 332        | 96.1          | 3.9                              | 0.0             |
|                            | 血糖コントロール                      | 333        | 89.2          | 10.2                             | 0.6             |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート         | 332        | 85.8          | 13.6                             | 0.6             |
|                            | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート  | 332        | 87.7          | 12.0                             | 0.3             |
|                            | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ        | 332        | 78.0          | 21.4                             | 0.6             |
|                            | グリーフケア                        | 327        | 73.4          | 23.9                             | 2.8             |
|                            | 死後の処置                         | 328        | 83.8          | 13.7                             | 2.4             |
| 地 多<br>域 職<br>連 種<br>携 ・   | 主治医や医療機関との連絡・調整               | 333        | 85.0          | 14.1                             | 0.9             |
|                            | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整           | 333        | 69.4          | 27.6                             | 3.0             |
|                            | サービス担当者会議に参加                  | 333        | 78.7          | 19.8                             | 1.5             |
|                            | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加           | 332        | 74.4          | 24.7                             | 0.9             |
| 感 染<br>・<br>安 全<br>管 理     | 利用者の感染症の把握と対応                 | 332        | 88.9          | 11.1                             | 0.0             |
|                            | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明     | 333        | 86.5          | 13.2                             | 0.3             |
|                            | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進          | 331        | 77.0          | 21.8                             | 1.2             |
|                            | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み          | 330        | 70.0          | 27.3                             | 2.7             |
|                            | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む  | 332        | 80.7          | 18.1                             | 1.2             |
|                            | 職員への感染予防対策の教育・指導              | 333        | 85.3          | 13.8                             | 0.9             |
|                            | リスクマネジャーとして安全管理を実施            | 331        | 74.9          | 22.4                             | 2.7             |
| そ<br>の<br>他                | 職員の労働安全衛生管理                   | 332        | 59.0          | 25.6                             | 15.4            |
|                            | 非常時、災害時の対応策の立案・整備             | 331        | 53.2          | 32.9                             | 13.9            |
|                            | 職員の勤務管理、調整                    | 332        | 61.7          | 22.3                             | 16.0            |
|                            | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整         | 333        | 64.6          | 23.7                             | 11.7            |
|                            | 事業所の経営・運営管理                   | 332        | 45.2          | 29.8                             | 25.0            |

図表 117 看護職員の役割（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 業務      |                               | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・住まい | 居宅系サービス① | 居宅系サービス② | (参考)訪問看護 |
|---------|-------------------------------|------|--------|-----------|----------|----------|----------|
| 生活支援    | 摂食嚥下障害のある利用者への対応              | 28.6 | 32.5   | 17.1      | 23.0     | 62.4     | 75.1     |
|         | 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、食事調整          | 34.6 | 41.8   | 31.8      | 22.5     | 61.0     | 66.5     |
|         | 経鼻経管栄養、経管栄養の栄養管理              | 78.6 | 88.6   | 83.8      | 64.5     | 87.5     | 88.5     |
|         | 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理              | 83.7 | 97.3   | 90.1      | 66.9     | 93.1     | 92.7     |
|         | 排泄の管理                         | 82.8 | 92.0   | 89.4      | 67.4     | 93.8     | 95.5     |
|         | ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助        | 70.0 | 70.6   | 70.1      | 61.6     | 85.4     | 89.3     |
|         | 廃用症候群予防・関節可動域訓練               | 25.9 | 11.7   | 19.3      | 24.9     | 52.2     | 57.3     |
|         | 認知症の行動・心理症状の対応                | 21.0 | 25.1   | 10.8      | 13.0     | 56.9     | 71.7     |
|         | 褥瘡の予防                         | 41.5 | 44.5   | 34.1      | 35.9     | 67.2     | 81.1     |
|         | 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価 | 24.3 | 27.5   | 8.2       | 14.9     | 76.3     | 91.0     |
|         | 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援      | 26.9 | 29.5   | 13.1      | 19.7     | 70.4     | 86.2     |
|         | 異常時・急変時の対応                    | 79.2 | 91.6   | 81.0      | 68.4     | 90.2     | 94.8     |
| 診療支援    | バイタルサインの測定と解釈                 | 65.9 | 73.7   | 59.4      | 63.6     | 79.4     | 91.3     |
|         | 内服・与薬管理                       | 71.0 | 88.0   | 77.2      | 56.5     | 77.1     | 82.5     |
|         | 薬剤の副作用の早期発見・対応                | 73.4 | 84.4   | 78.4      | 59.0     | 85.2     | 91.3     |
|         | 採血等の検体採取                      | 81.7 | 98.8   | 91.2      | 60.8     | 85.4     | 85.4     |
|         | 呼吸管理                          | 82.8 | 96.7   | 86.6      | 68.2     | 92.7     | 95.5     |
|         | 点滴管理                          | 84.7 | 99.7   | 90.7      | 64.8     | 96.3     | 97.9     |
|         | 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置         | 80.5 | 88.7   | 79.5      | 72.8     | 92.9     | 96.1     |
|         | 血糖コントロール                      | 84.9 | 97.0   | 93.6      | 68.8     | 89.3     | 89.2     |
| 看取りのケア  | 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート         | 34.7 | 38.6   | 26.7      | 20.8     | 73.1     | 85.8     |
|         | 臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート  | 39.8 | 50.0   | 33.7      | 20.9     | 77.6     | 87.7     |
|         | 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ        | 30.5 | 37.0   | 22.5      | 16.5     | 67.1     | 78.0     |
|         | グリーフケア                        | 25.7 | 29.5   | 16.6      | 13.8     | 61.8     | 73.4     |
|         | 死後の処置                         | 56.6 | 62.9   | 58.9      | 38.0     | 77.3     | 83.8     |
| 地域連携・   | 主治医や医療機関との連絡・調整               | 62.3 | 58.7   | 77.1      | 40.4     | 80.7     | 85.0     |
|         | 他のサービス事業所や行政との連絡・調整           | 16.8 | 12.3   | 6.9       | 9.4      | 58.0     | 69.4     |
|         | サービス担当者会議に参加                  | 31.6 | 29.7   | 33.7      | 13.9     | 67.0     | 78.7     |
|         | 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加           | 29.3 | 25.5   | 28.2      | 15.9     | 63.5     | 74.4     |
| 感染・安全管理 | 利用者の感染症の把握と対応                 | 70.4 | 79.9   | 77.8      | 54.7     | 82.5     | 88.9     |
|         | 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明     | 49.8 | 63.9   | 49.6      | 33.6     | 75.4     | 86.5     |
|         | 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進          | 24.1 | 33.2   | 13.7      | 13.9     | 62.4     | 77.0     |
|         | 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み          | 21.0 | 30.5   | 11.7      | 10.2     | 56.6     | 70.0     |
|         | 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む  | 22.5 | 30.6   | 9.5       | 12.7     | 65.7     | 80.7     |
|         | 職員への感染予防対策の教育・指導              | 59.8 | 69.5   | 67.9      | 41.3     | 76.1     | 85.3     |
|         | リスクマネジャーとして安全管理を実施            | 24.7 | 39.5   | 14.9      | 12.0     | 62.2     | 74.9     |
| その他     | 職員の労働安全衛生管理                   | 19.2 | 19.6   | 15.6      | 9.4      | 48.0     | 59.0     |
|         | 非常時、災害時の対応策の立案・整備             | 10.4 | 9.9    | 2.5       | 4.0      | 42.1     | 53.2     |
|         | 職員の勤務管理、調整                    | 15.0 | 30.3   | 5.0       | 5.1      | 48.2     | 61.7     |
|         | 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整         | 12.0 | 12.3   | 1.8       | 4.6      | 50.1     | 64.6     |
|         | 事業所の経営・運営管理                   | 8.0  | 5.2    | 1.1       | 2.7      | 36.5     | 45.2     |

## 5. 看護職員の役割における、施設・事業所と看護職員とのギャップ

図表 118～121 は、施設・事業所が看護職員に求める役割（表側）と看護職員が職場で実施している内容（表頭）について整理した。施設・事業所と看護職員の認識と実態が一致している場合は、「看護職員が行う業務」と「実施している」の値が高くなる。一方で、施設・事業所と看護職員とのずれがある場合は、「看護職員の業務ではない」と「実施している」、「看護職員が行う業務」と「実施していない」が高くなる。

全体傾向では、施設・事業所が「看護職員が行う業務」で看護職員が「実施している」を見ると、9割以上認識が一致している項目が11項目であった。うち、生活支援と診療支援が9項目であった。（11項目の詳細は次の通り。「排泄の管理（下剤の調整、浣腸、摘便等）」、「褥瘡の予防」、「利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価」、「利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援」、「異常時・急変時の対応」「バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈」、「内服・与薬管理」、「薬剤の副作用の早期発見・対応」、「創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置」、「利用者の感染症の把握と対応」、「転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進」）

一方、施設・事業所が「看護職員が行う業務」で看護職員が「実施していない」を見ると、「事業所の経営・運営管理」が5割以上となっており。その他業務については4～5割程度、施設・事業所と看護職員との認識が異なるものがあつた。

施設・事業所が「看護職員の業務ではない」で看護職員が「実施している」を見ると、「褥瘡の予防」、「異常時・急変時の対応」、「バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈」、「利用者の感染症の把握と対応」、「転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進」が8割以上となっており、施設・事業所と看護職員との認識が異なつた。

いずれの施設・事業所でも認識が一致しているものとして9割以上の業務は、「バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈」、「内服・与薬管理」であつた。



図表 118 看護職員の役割（施設・事業所と看護職員とのギャップ分析）①

|                                    |                          | 全体   |         |         |          | 介護保険施設 |         |         |          | 福祉系施設・住まい |         |         |          |
|------------------------------------|--------------------------|------|---------|---------|----------|--------|---------|---------|----------|-----------|---------|---------|----------|
|                                    |                          | n    | 看護職員の回答 |         |          | n      | 看護職員の回答 |         |          | n         | 看護職員の回答 |         |          |
|                                    |                          |      | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |        | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |           | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |
| 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 全体                       | 1933 | 74.5%   | 14.6%   | 10.8%    | 510    | 85.3%   | 13.1%   | 1.6%     | 533       | 72.2%   | 21.0%   | 6.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 435  | 83.2%   | 8.5%    | 8.3%     | 91     | 89.0%   | 11.0%   | 0.0%     | 69        | 75.4%   | 20.3%   | 4.3%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 707  | 77.1%   | 14.6%   | 8.3%     | 279    | 84.6%   | 13.3%   | 2.2%     | 226       | 74.8%   | 20.4%   | 4.9%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 112  | 52.7%   | 27.7%   | 19.6%    | 3      | 66.7%   | 33.3%   | 0.0%     | 51        | 70.6%   | 21.6%   | 7.8%     |
| 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 全体                       | 1933 | 70.2%   | 19.6%   | 10.2%    | 510    | 79.0%   | 18.8%   | 2.2%     | 531       | 75.9%   | 20.5%   | 3.6%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 474  | 78.5%   | 12.4%   | 9.1%     | 118    | 83.1%   | 13.6%   | 3.4%     | 107       | 87.9%   | 10.3%   | 1.9%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 555  | 73.2%   | 19.8%   | 7.0%     | 186    | 76.9%   | 22.0%   | 1.1%     | 182       | 76.4%   | 19.2%   | 4.4%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 226  | 54.4%   | 31.0%   | 14.6%    | 75     | 78.7%   | 20.0%   | 1.3%     | 56        | 58.9%   | 33.9%   | 7.1%     |
| 経鼻経管栄養、経管栄養（胃ろう・腸ろう）の栄養管理          | 全体                       | 1937 | 63.9%   | 11.2%   | 24.9%    | 510    | 82.9%   | 8.6%    | 8.4%     | 532       | 65.0%   | 7.7%    | 27.3%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1009 | 70.2%   | 7.5%    | 22.3%    | 287    | 85.0%   | 6.6%    | 8.4%     | 294       | 70.7%   | 6.5%    | 22.8%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 149  | 77.2%   | 10.1%   | 12.8%    | 78     | 84.6%   | 14.1%   | 1.3%     | 21        | 66.7%   | 4.8%    | 28.6%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 74   | 25.7%   | 37.8%   | 36.5%    | 3      | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 21        | 61.9%   | 9.5%    | 28.6%    |
| 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 全体                       | 1936 | 68.6%   | 11.7%   | 19.7%    | 510    | 83.3%   | 7.3%    | 9.4%     | 532       | 69.7%   | 9.8%    | 20.5%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1118 | 74.9%   | 8.2%    | 16.9%    | 373    | 82.8%   | 7.0%    | 10.2%    | 312       | 72.4%   | 9.0%    | 18.6%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 54   | 61.1%   | 11.1%   | 27.8%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 21        | 61.9%   | 19.0%   | 19.0%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 72   | 23.6%   | 41.7%   | 34.7%    | 7      | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 5         | 60.0%   | 40.0%   | 0.0%     |
| 排泄の管理（下剤の調整、洗腸、排便等）                | 全体                       | 1937 | 88.6%   | 6.3%    | 5.1%     | 510    | 94.1%   | 4.3%    | 1.6%     | 532       | 95.9%   | 2.6%    | 1.5%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1128 | 93.8%   | 3.1%    | 3.1%     | 358    | 94.1%   | 3.9%    | 2.0%     | 321       | 95.6%   | 2.2%    | 2.2%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 84   | 88.1%   | 7.1%    | 4.8%     | 22     | 90.9%   | 9.1%    | 0.0%     | 22        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 54   | 13.0%   | 53.7%   | 33.3%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 4         | 25.0%   | 50.0%   | 25.0%    |
| ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 全体                       | 1935 | 52.3%   | 14.7%   | 33.0%    | 510    | 66.5%   | 13.5%   | 20.0%    | 531       | 41.1%   | 16.9%   | 42.0%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 833  | 57.5%   | 11.2%   | 31.3%    | 244    | 66.4%   | 12.7%   | 20.9%    | 209       | 44.0%   | 15.8%   | 40.2%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 294  | 57.5%   | 15.3%   | 27.2%    | 114    | 64.9%   | 19.3%   | 15.8%    | 100       | 50.0%   | 13.0%   | 37.0%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 97   | 22.7%   | 30.9%   | 46.4%    | 9      | 77.8%   | 0.0%    | 22.2%    | 28        | 10.7%   | 25.0%   | 64.3%    |
| 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 全体                       | 1936 | 61.0%   | 31.8%   | 7.3%     | 510    | 56.1%   | 40.4%   | 3.5%     | 532       | 52.1%   | 43.8%   | 4.1%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 298  | 76.2%   | 16.4%   | 7.4%     | 19     | 47.4%   | 42.1%   | 10.5%    | 69        | 60.9%   | 33.3%   | 5.8%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 597  | 63.5%   | 31.3%   | 5.2%     | 211    | 57.3%   | 41.2%   | 1.4%     | 164       | 56.1%   | 39.0%   | 4.9%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 361  | 45.4%   | 45.7%   | 8.9%     | 150    | 49.3%   | 44.0%   | 6.7%     | 110       | 42.7%   | 53.6%   | 3.6%     |
| 認知症の行動・心理症状(BPSD) の対応              | 全体                       | 1936 | 84.3%   | 12.6%   | 3.1%     | 510    | 88.4%   | 10.0%   | 1.6%     | 532       | 82.5%   | 16.7%   | 0.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 361  | 87.5%   | 10.2%   | 2.2%     | 81     | 88.9%   | 8.6%    | 2.5%     | 46        | 80.4%   | 19.6%   | 0.0%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 665  | 86.9%   | 11.1%   | 2.0%     | 263    | 88.6%   | 9.9%    | 1.5%     | 195       | 83.6%   | 15.4%   | 1.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 238  | 76.9%   | 19.3%   | 3.8%     | 36     | 88.9%   | 8.3%    | 2.8%     | 104       | 81.7%   | 18.3%   | 0.0%     |
| 褥瘡の予防                              | 全体                       | 1936 | 90.5%   | 4.0%    | 5.4%     | 510    | 93.9%   | 3.9%    | 2.2%     | 532       | 94.4%   | 3.2%    | 2.4%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 541  | 91.5%   | 3.0%    | 5.5%     | 137    | 96.4%   | 1.5%    | 2.2%     | 88        | 95.5%   | 2.3%    | 2.3%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 622  | 92.8%   | 3.4%    | 3.9%     | 218    | 94.0%   | 4.6%    | 1.4%     | 225       | 96.4%   | 1.3%    | 2.2%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 108  | 83.3%   | 7.4%    | 9.3%     | 25     | 88.0%   | 4.0%    | 8.0%     | 34        | 88.2%   | 8.8%    | 2.9%     |
| 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 全体                       | 1936 | 70.6%   | 26.9%   | 2.5%     | 510    | 76.7%   | 22.7%   | 0.6%     | 532       | 59.0%   | 39.5%   | 1.5%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 411  | 91.5%   | 7.1%    | 1.5%     | 67     | 89.6%   | 9.0%    | 1.5%     | 25        | 76.0%   | 24.0%   | 0.0%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 500  | 68.8%   | 30.0%   | 1.2%     | 242    | 78.9%   | 21.1%   | 0.0%     | 143       | 55.9%   | 43.4%   | 0.7%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 359  | 52.4%   | 44.6%   | 3.1%     | 70     | 54.3%   | 45.7%   | 0.0%     | 179       | 59.2%   | 38.5%   | 2.2%     |
| 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 全体                       | 1936 | 86.2%   | 12.4%   | 1.4%     | 510    | 89.8%   | 10.0%   | 0.2%     | 532       | 84.2%   | 14.8%   | 0.9%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 474  | 92.6%   | 5.9%    | 1.5%     | 104    | 93.3%   | 6.7%    | 0.0%     | 54        | 83.3%   | 14.8%   | 1.9%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 523  | 86.2%   | 13.0%   | 0.8%     | 248    | 88.3%   | 11.7%   | 0.0%     | 148       | 87.2%   | 12.2%   | 0.7%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 265  | 77.7%   | 21.1%   | 1.1%     | 26     | 80.8%   | 19.2%   | 0.0%     | 136       | 81.6%   | 16.2%   | 2.2%     |
| 異常時・急変時の対応                         | 全体                       | 1936 | 96.1%   | 2.2%    | 1.8%     | 510    | 98.0%   | 1.6%    | 0.4%     | 532       | 97.9%   | 1.9%    | 0.2%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1075 | 96.4%   | 2.0%    | 1.6%     | 339    | 98.2%   | 1.5%    | 0.3%     | 276       | 97.8%   | 1.8%    | 0.4%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 189  | 96.8%   | 2.1%    | 1.1%     | 41     | 97.6%   | 2.4%    | 0.0%     | 71        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 7    | 85.7%   | 0.0%    | 14.3%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 1         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 全体                       | 1937 | 97.8%   | 1.7%    | 0.5%     | 510    | 96.7%   | 3.1%    | 0.2%     | 532       | 98.5%   | 1.3%    | 0.2%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 855  | 98.2%   | 1.5%    | 0.2%     | 214    | 96.3%   | 3.7%    | 0.0%     | 200       | 99.5%   | 0.5%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 397  | 98.5%   | 1.3%    | 0.3%     | 158    | 97.5%   | 2.5%    | 0.0%     | 138       | 98.6%   | 0.7%    | 0.7%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 17   | 94.1%   | 5.9%    | 0.0%     | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 4         | 75.0%   | 25.0%   | 0.0%     |
| 内服・与薬管理                            | 全体                       | 1936 | 93.9%   | 4.3%    | 1.8%     | 509    | 96.7%   | 2.9%    | 0.4%     | 532       | 98.1%   | 1.7%    | 0.2%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 919  | 97.3%   | 2.1%    | 0.7%     | 271    | 96.7%   | 3.3%    | 0.0%     | 273       | 98.5%   | 1.5%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 317  | 96.8%   | 2.2%    | 0.9%     | 108    | 96.3%   | 2.8%    | 0.9%     | 70        | 98.6%   | 0.0%    | 1.4%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 40   | 32.5%   | 37.5%   | 30.0%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 5         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 全体                       | 1936 | 92.4%   | 4.8%    | 2.8%     | 509    | 94.7%   | 4.1%    | 1.2%     | 532       | 96.6%   | 2.6%    | 0.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1025 | 94.4%   | 4.0%    | 1.6%     | 309    | 94.8%   | 4.9%    | 0.3%     | 276       | 97.1%   | 2.2%    | 0.7%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 210  | 91.4%   | 4.8%    | 3.8%     | 62     | 91.9%   | 3.2%    | 4.8%     | 66        | 98.5%   | 1.5%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 28   | 46.4%   | 28.6%   | 25.0%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 6         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 採血等の検体採取                           | 全体                       | 1935 | 57.9%   | 25.7%   | 16.4%    | 509    | 87.2%   | 9.4%    | 3.3%     | 532       | 69.4%   | 24.2%   | 6.4%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1025 | 69.4%   | 18.4%   | 12.2%    | 363    | 85.7%   | 11.0%   | 3.3%     | 312       | 77.2%   | 16.7%   | 6.1%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 76   | 38.2%   | 32.9%   | 28.9%    | 8      | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 8         | 12.5%   | 75.0%   | 12.5%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 114  | 4.4%    | 57.0%   | 38.6%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 20        | 20.0%   | 55.0%   | 25.0%    |
| 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 全体                       | 1935 | 75.3%   | 8.6%    | 16.1%    | 509    | 86.2%   | 6.5%    | 7.3%     | 532       | 79.1%   | 6.8%    | 14.1%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1078 | 82.7%   | 5.4%    | 12.0%    | 339    | 87.6%   | 5.3%    | 7.1%     | 295       | 84.1%   | 5.4%    | 10.5%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 115  | 67.8%   | 14.8%   | 17.4%    | 32     | 68.8%   | 25.0%   | 6.3%     | 36        | 80.6%   | 8.3%    | 11.1%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 51   | 17.6%   | 31.4%   | 51.0%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 11        | 18.2%   | 9.1%    | 72.7%    |
| 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 全体                       | 1934 | 54.2%   | 18.7%   | 27.1%    | 509    | 71.1%   | 11.4%   | 17.5%    | 531       | 48.0%   | 21.8%   | 30.1%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1091 | 63.3%   | 13.3%   | 23.4%    | 359    | 71.6%   | 11.1%   | 17.3%    | 306       | 55.9%   | 15.7%   | 28.4%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 15   | 33.3%   | 13.3%   | 53.3%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 1         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 97   | 6.2%    | 51.5%   | 42.3%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 29        | 13.8%   | 41.4%   | 44.8%    |
| 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 全体                       | 1935 | 91.7%   | 4.0%    | 4.3%     | 509    | 94.7%   | 3.7%    | 1.6%     | 532       | 94.7%   | 2.8%    | 2.4%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1056 | 93.4%   | 3.2%    | 3.4%     | 290    | 94.5%   | 4.5%    | 1.0%     | 301       | 96.0%   | 1.3%    | 2.7%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 195  | 91.3%   | 5.1%    | 3.6%     | 81     | 93.8%   | 3.7%    | 2.5%     | 44        | 95.5%   | 2.3%    | 2.3%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 8    | 50.0%   | 25.0%   | 25.0%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 2         | 50.0%   | 0.0%    | 50.0%    |
| 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射など含む）        | 全体                       | 1936 | 73.7%   | 11.4%   | 14.9%    | 509    | 89.8%   | 6.3%    | 3.9%     | 532       | 74.1%   | 10.0%   | 16.0%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 1125 | 80.4%   | 7.9%    | 11.7%    | 359    | 91.6%   | 5.6%    | 2.8%     | 334       | 77.2%   | 7.8%    | 15.0%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 62   | 74.2%   | 11.3%   | 14.5%    | 12     | 75.0%   | 8.3%    | 16.7%    | 1         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 62   | 12.9%   | 45.2%   | 41.9%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 6         | 33.3%   | 50.0%   | 16.7%    |
| 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 全体                       | 1933 | 74.0%   | 13.1%   | 12.9%    | 509    | 74.9%   | 13.8%   | 11.4%    | 531       | 81.7%   | 11.5%   | 6.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 550  | 79.5%   | 7.8%    | 12.7%    | 165    | 64.8%   | 16.4%   | 18.8%    | 84        | 88.1%   | 7.1%    | 4.8%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 520  | 81.3%   | 11.0%   | 7.7%     | 175    | 88.0%   | 6.9%    | 5.1%     | 223       | 80.7%   | 12.6%   | 6.7%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 105  | 47.6%   | 32.4%   | 20.0%    | 3      | 33.3%   | 66.7%   | 0.0%     | 30        | 70.0%   | 16.7%   | 13.3%    |

図表 119 看護職員の役割（施設・事業所と看護職員とのギャップ分析）②

|                                    |                          | 居宅系サービス① |         |         |          | 居宅系サービス② |         |         |          | (参考) 訪問看護 |         |         |          |
|------------------------------------|--------------------------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|---------|----------|-----------|---------|---------|----------|
|                                    |                          | n        | 看護職員の回答 |         |          | n        | 看護職員の回答 |         |          | n         | 看護職員の回答 |         |          |
|                                    |                          |          | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |          | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |           | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |
| 摂食嚥下障害のある利用者への対応（口腔ケア・嚥下訓練等含む）     | 全体                       | 405      | 53.6%   | 19.8%   | 26.7%    | 485      | 83.3%   | 4.9%    | 11.8%    | 394       | 82.7%   | 5.6%    | 11.7%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 57       | 71.9%   | 5.3%    | 22.8%    | 218      | 86.2%   | 4.6%    | 9.2%     | 201       | 86.6%   | 5.0%    | 8.5%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 114      | 66.7%   | 13.2%   | 20.2%    | 88       | 72.7%   | 5.7%    | 21.6%    | 55        | 61.8%   | 7.3%    | 30.9%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 54       | 31.5%   | 35.2%   | 33.3%    | 4        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 1         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整 | 全体                       | 407      | 48.9%   | 26.5%   | 24.6%    | 485      | 72.4%   | 13.6%   | 14.0%    | 394       | 71.6%   | 13.7%   | 14.7%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 50       | 66.0%   | 12.0%   | 22.0%    | 199      | 73.9%   | 13.1%   | 13.1%    | 171       | 72.5%   | 13.5%   | 14.0%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 94       | 62.8%   | 19.1%   | 18.1%    | 93       | 69.9%   | 17.2%   | 12.9%    | 69        | 69.6%   | 15.9%   | 14.5%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 81       | 32.1%   | 38.3%   | 29.6%    | 14       | 35.7%   | 35.7%   | 28.6%    | 13        | 30.8%   | 38.5%   | 30.8%    |
| 経鼻経管栄養、経管栄養(胃ろう・腸ろう)の栄養管理          | 全体                       | 410      | 27.3%   | 22.4%   | 50.2%    | 485      | 73.4%   | 8.2%    | 18.4%    | 394       | 73.4%   | 7.6%    | 19.0%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 156      | 41.0%   | 8.3%    | 50.6%    | 272      | 70.6%   | 9.2%    | 20.2%    | 230       | 71.3%   | 8.3%    | 20.4%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 15       | 40.0%   | 13.3%   | 46.7%    | 35       | 82.9%   | 2.9%    | 14.3%    | 25        | 76.0%   | 4.0%    | 20.0%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 48       | 4.2%    | 54.2%   | 41.7%    | 2        | 50.0%   | 0.0%    | 50.0%    | 2         | 50.0%   | 0.0%    | 50.0%    |
| 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                   | 全体                       | 410      | 30.2%   | 27.1%   | 42.7%    | 484      | 84.5%   | 5.4%    | 10.1%    | 393       | 87.0%   | 4.3%    | 8.7%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 155      | 42.6%   | 14.8%   | 42.6%    | 278      | 84.9%   | 5.4%    | 9.7%     | 228       | 87.7%   | 4.8%    | 7.5%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 8        | 25.0%   | 12.5%   | 62.5%    | 25       | 72.0%   | 4.0%    | 24.0%    | 24        | 70.8%   | 4.2%    | 25.0%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 55       | 9.1%    | 49.1%   | 41.8%    | 5        | 40.0%   | 20.0%   | 40.0%    | 4         | 50.0%   | 0.0%    | 50.0%    |
| 排泄の管理（下剤の調整、洗腸、排便等）                | 全体                       | 410      | 62.9%   | 19.3%   | 17.8%    | 485      | 96.5%   | 1.4%    | 2.1%     | 394       | 96.7%   | 1.0%    | 2.3%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 159      | 84.9%   | 5.7%    | 9.4%     | 290      | 96.2%   | 1.7%    | 2.1%     | 239       | 96.7%   | 0.8%    | 2.5%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 22       | 63.6%   | 18.2%   | 18.2%    | 18       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 18        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 50       | 12.0%   | 54.0%   | 34.0%    | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助             | 全体                       | 409      | 22.0%   | 22.0%   | 56.0%    | 485      | 75.3%   | 7.2%    | 17.5%    | 394       | 78.9%   | 5.8%    | 15.2%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 125      | 20.8%   | 10.4%   | 68.8%    | 255      | 78.0%   | 6.3%    | 15.7%    | 227       | 79.7%   | 5.7%    | 14.5%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 32       | 28.1%   | 21.9%   | 50.0%    | 48       | 75.0%   | 6.3%    | 18.8%    | 25        | 88.0%   | 0.0%    | 12.0%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 56       | 16.1%   | 39.3%   | 44.6%    | 4        | 75.0%   | 25.0%   | 0.0%     | 3         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 廃用症候群予防・関節可動域訓練                    | 全体                       | 409      | 48.4%   | 33.7%   | 17.8%    | 485      | 86.4%   | 7.8%    | 5.8%     | 394       | 87.3%   | 7.4%    | 5.3%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 67       | 67.2%   | 20.9%   | 11.9%    | 143      | 91.6%   | 2.8%    | 5.6%     | 125       | 92.8%   | 2.4%    | 4.8%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 88       | 52.3%   | 29.5%   | 18.2%    | 134      | 89.6%   | 7.5%    | 3.0%     | 101       | 90.1%   | 5.9%    | 4.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 69       | 33.3%   | 44.9%   | 21.7%    | 32       | 62.5%   | 28.1%   | 9.4%     | 31        | 61.3%   | 29.0%   | 9.7%     |
| 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応               | 全体                       | 409      | 72.6%   | 19.3%   | 8.1%     | 485      | 92.0%   | 4.9%    | 3.1%     | 394       | 91.4%   | 5.3%    | 3.3%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 44       | 75.0%   | 20.5%   | 4.5%     | 190      | 91.6%   | 6.3%    | 2.1%     | 183       | 91.3%   | 6.6%    | 2.2%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 96       | 81.3%   | 12.5%   | 6.3%     | 111      | 93.7%   | 5.4%    | 0.9%     | 69        | 92.8%   | 5.8%    | 1.4%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 90       | 64.4%   | 26.7%   | 8.9%     | 8        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 5         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 褥瘡の予防                              | 全体                       | 409      | 77.5%   | 8.3%    | 14.2%    | 485      | 93.8%   | 1.4%    | 4.7%     | 394       | 94.2%   | 1.3%    | 4.6%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 91       | 78.0%   | 8.8%    | 13.2%    | 225      | 92.4%   | 1.8%    | 5.8%     | 211       | 93.8%   | 1.4%    | 4.7%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 96       | 78.1%   | 7.3%    | 14.6%    | 83       | 96.4%   | 1.2%    | 2.4%     | 46        | 97.8%   | 0.0%    | 2.2%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 47       | 76.6%   | 8.5%    | 14.9%    | 2        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価      | 全体                       | 409      | 51.1%   | 41.6%   | 7.3%     | 485      | 93.2%   | 5.2%    | 1.6%     | 394       | 94.4%   | 3.8%    | 1.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 49       | 67.3%   | 24.5%   | 8.2%     | 270      | 97.8%   | 1.9%    | 0.4%     | 244       | 97.5%   | 2.0%    | 0.4%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 82       | 53.7%   | 41.5%   | 4.9%     | 33       | 87.9%   | 9.1%    | 3.0%     | 13        | 84.6%   | 15.4%   | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 103      | 35.9%   | 57.3%   | 6.8%     | 7        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援           | 全体                       | 409      | 70.9%   | 24.7%   | 4.4%     | 485      | 97.3%   | 2.1%    | 0.6%     | 394       | 97.7%   | 1.5%    | 0.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 69       | 75.4%   | 17.4%   | 7.2%     | 247      | 99.2%   | 0.4%    | 0.4%     | 231       | 99.1%   | 0.4%    | 0.4%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 82       | 73.2%   | 23.2%   | 3.7%     | 45       | 95.6%   | 4.4%    | 0.0%     | 21        | 95.2%   | 4.8%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 85       | 65.9%   | 34.1%   | 0.0%     | 18       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 5         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 異常時・急変時の対応                         | 全体                       | 409      | 90.2%   | 4.2%    | 5.6%     | 485      | 96.9%   | 1.4%    | 1.6%     | 394       | 96.4%   | 1.8%    | 1.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 183      | 89.6%   | 4.4%    | 6.0%     | 277      | 97.1%   | 1.4%    | 1.4%     | 238       | 97.1%   | 1.7%    | 1.3%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 51       | 92.2%   | 5.9%    | 2.0%     | 26       | 96.2%   | 0.0%    | 3.8%     | 14        | 92.9%   | 0.0%    | 7.1%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 4        | 75.0%   | 0.0%    | 25.0%    | 2        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| バイタルサイン（呼吸、脈拍、体温、血圧）の測定と解釈         | 全体                       | 410      | 97.6%   | 1.2%    | 1.2%     | 485      | 98.4%   | 1.0%    | 0.6%     | 394       | 98.7%   | 0.5%    | 0.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 178      | 98.3%   | 1.1%    | 0.6%     | 263      | 98.9%   | 0.8%    | 0.4%     | 238       | 99.2%   | 0.4%    | 0.4%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 56       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 45       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 19        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 11       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 2        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 内服・与薬管理                            | 全体                       | 410      | 80.2%   | 13.4%   | 6.3%     | 485      | 97.9%   | 1.0%    | 1.0%     | 394       | 98.0%   | 1.0%    | 1.0%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 154      | 95.5%   | 2.6%    | 1.9%     | 221      | 97.7%   | 0.9%    | 1.4%     | 192       | 98.4%   | 0.5%    | 1.0%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 50       | 90.0%   | 8.0%    | 2.0%     | 89       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 65        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 35       | 22.9%   | 42.9%   | 34.3%    | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 薬剤の副作用の早期発見・対応                     | 全体                       | 410      | 77.6%   | 12.7%   | 9.8%     | 485      | 97.9%   | 1.2%    | 0.8%     | 394       | 98.5%   | 0.8%    | 0.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 165      | 83.0%   | 9.7%    | 7.3%     | 275      | 98.2%   | 1.5%    | 0.4%     | 234       | 98.7%   | 0.9%    | 0.4%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 50       | 78.0%   | 12.0%   | 10.0%    | 32       | 96.9%   | 3.1%    | 0.0%     | 20        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 22       | 31.8%   | 36.4%   | 31.8%    | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 採血等の検体採取                           | 全体                       | 409      | 16.9%   | 48.4%   | 34.7%    | 485      | 49.1%   | 25.2%   | 25.8%    | 394       | 50.8%   | 22.1%   | 27.2%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 118      | 32.2%   | 39.8%   | 28.0%    | 232      | 52.2%   | 21.6%   | 26.3%    | 189       | 52.9%   | 19.6%   | 27.5%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 3        | 0.0%    | 33.3%   | 66.7%    | 57       | 35.1%   | 31.6%   | 33.3%    | 51        | 37.3%   | 29.4%   | 33.3%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 74       | 0.0%    | 63.5%   | 36.5%    | 20       | 5.0%    | 35.0%   | 60.0%    | 17        | 5.9%    | 23.5%   | 70.6%    |
| 呼吸管理（吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む）            | 全体                       | 409      | 42.5%   | 19.6%   | 37.9%    | 485      | 87.2%   | 3.7%    | 9.1%     | 394       | 88.6%   | 2.5%    | 8.9%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 154      | 54.5%   | 8.4%    | 37.0%    | 290      | 90.3%   | 3.8%    | 5.9%     | 243       | 90.9%   | 2.5%    | 6.6%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 29       | 41.4%   | 20.7%   | 37.9%    | 18       | 83.3%   | 0.0%    | 16.7%    | 13        | 84.6%   | 0.0%    | 15.4%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 39       | 17.9%   | 38.5%   | 43.6%    | 1        | 0.0%    | 0.0%    | 100.0%   | 1         | 0.0%    | 0.0%    | 100.0%   |
| 点滴管理（中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む）          | 全体                       | 409      | 14.4%   | 38.4%   | 47.2%    | 485      | 76.7%   | 6.4%    | 16.9%    | 394       | 79.2%   | 5.1%    | 15.7%    |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 128      | 21.9%   | 29.7%   | 48.4%    | 298      | 78.9%   | 6.4%    | 14.8%    | 247       | 80.6%   | 5.7%    | 13.8%    |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 5        | 0.0%    | 40.0%   | 60.0%    | 9        | 44.4%   | 0.0%    | 55.6%    | 9         | 44.4%   | 0.0%    | 55.6%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 66       | 3.0%    | 56.1%   | 40.9%    | 2        | 0.0%    | 50.0%   | 50.0%    | 1         | 0.0%    | 0.0%    | 100.0%   |
| 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置              | 全体                       | 409      | 78.7%   | 9.0%    | 12.2%    | 485      | 96.1%   | 1.4%    | 2.5%     | 394       | 95.9%   | 1.3%    | 2.8%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 174      | 82.8%   | 6.3%    | 10.9%    | 291      | 95.9%   | 2.1%    | 2.1%     | 251       | 96.4%   | 1.6%    | 2.0%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 51       | 80.4%   | 11.8%   | 7.8%     | 19       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 6         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 6        | 50.0%   | 33.3%   | 16.7%    | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 血糖コントロール（血糖検査、インシュリン注射など含む）        | 全体                       | 410      | 39.0%   | 28.5%   | 32.4%    | 485      | 85.8%   | 3.9%    | 10.3%    | 394       | 87.3%   | 3.3%    | 9.4%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 169      | 52.7%   | 20.1%   | 27.2%    | 263      | 86.7%   | 3.4%    | 9.9%     | 212       | 89.6%   | 2.4%    | 8.0%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 8        | 12.5%   | 50.0%   | 37.5%    | 41       | 85.4%   | 4.9%    | 9.8%     | 40        | 85.0%   | 5.0%    | 10.0%    |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 51       | 2.0%    | 49.0%   | 49.0%    | 5        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 5         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート              | 全体                       | 408      | 45.8%   | 27.0%   | 27.2%    | 485      | 88.2%   | 2.5%    | 9.3%     | 394       | 90.1%   | 1.8%    | 8.1%     |
|                                    | 看護職員が行う業務                | 51       | 70.6%   | 11.8%   | 17.6%    | 250      | 88.0%   | 1.6%    | 10.4%    | 228       | 89.0%   | 1.8%    | 9.2%     |
|                                    | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 64       | 54.7%   | 23.4%   | 21.9%    | 58       | 93.1%   | 3.4%    | 3.4%     | 29        | 96.6%   | 0.0%    | 3.4%     |
|                                    | 看護職員の業務ではない              | 71       | 38.0%   | 38.0%   | 23.9%    | 1        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 0         | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |



図表 120 看護職員の役割（施設・事業所と看護職員とのギャップ分析）③

|                                      |                          | 全体   |         |         |          | 介護保険施設 |         |         |          | 福祉系施設・住まい |         |         |          |
|--------------------------------------|--------------------------|------|---------|---------|----------|--------|---------|---------|----------|-----------|---------|---------|----------|
|                                      |                          | n    | 看護職員の回答 |         |          | n      | 看護職員の回答 |         |          | n         | 看護職員の回答 |         |          |
|                                      |                          |      | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |        | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |           | 実施している  | 実施していない | 対象の利用者なし |
| 臨終までの心身の変化について、<br>家族に説明と精神的サポート     | 全体                       | 1934 | 66.1%   | 15.6%   | 18.3%    | 509    | 68.0%   | 16.1%   | 15.9%    | 532       | 77.4%   | 13.0%   | 9.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 566  | 77.4%   | 6.9%    | 15.7%    | 170    | 61.2%   | 13.5%   | 25.3%    | 102       | 89.2%   | 4.9%    | 5.9%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 491  | 71.7%   | 14.5%   | 13.8%    | 155    | 77.4%   | 14.2%   | 8.4%     | 209       | 76.1%   | 13.4%   | 10.5%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 104  | 35.6%   | 35.6%   | 28.8%    | 17     | 70.6%   | 29.4%   | 0.0%     | 26        | 69.2%   | 15.4%   | 15.4%    |
| 職員や関係者間での対応方針の調整、<br>意識合わせ           | 全体                       | 1935 | 81.3%   | 10.6%   | 8.0%     | 509    | 82.7%   | 10.0%   | 7.3%     | 532       | 85.0%   | 11.7%   | 3.4%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 471  | 86.6%   | 5.7%    | 7.6%     | 130    | 73.8%   | 9.2%    | 16.9%    | 85        | 90.6%   | 7.1%    | 2.4%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 542  | 86.2%   | 9.4%    | 4.4%     | 200    | 88.0%   | 8.5%    | 3.5%     | 190       | 84.2%   | 12.6%   | 3.2%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 160  | 65.6%   | 20.0%   | 14.4%    | 12     | 91.7%   | 8.3%    | 0.0%     | 62        | 77.4%   | 16.1%   | 6.5%     |
| グリーフケア                               | 全体                       | 1931 | 37.3%   | 39.4%   | 23.4%    | 509    | 34.6%   | 42.4%   | 23.0%    | 529       | 42.0%   | 42.3%   | 15.7%    |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 384  | 53.6%   | 29.2%   | 17.2%    | 98     | 31.6%   | 39.8%   | 28.6%    | 55        | 58.2%   | 34.5%   | 7.3%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 587  | 41.9%   | 34.9%   | 23.2%    | 205    | 39.5%   | 35.6%   | 24.9%    | 217       | 45.6%   | 37.8%   | 16.6%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 188  | 16.0%   | 61.7%   | 22.3%    | 39     | 25.6%   | 66.7%   | 7.7%     | 60        | 28.3%   | 53.3%   | 18.3%    |
| 死後の処置                                | 全体                       | 1935 | 57.7%   | 21.3%   | 21.0%    | 509    | 68.2%   | 14.3%   | 17.5%    | 532       | 69.2%   | 17.9%   | 13.0%    |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 681  | 68.7%   | 13.5%   | 17.8%    | 156    | 71.2%   | 12.8%   | 16.0%    | 230       | 82.2%   | 9.6%    | 8.3%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 375  | 66.9%   | 16.3%   | 16.8%    | 175    | 70.3%   | 11.4%   | 18.3%    | 78        | 59.0%   | 23.1%   | 17.9%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 104  | 18.3%   | 54.8%   | 26.9%    | 11     | 90.9%   | 9.1%    | 0.0%     | 26        | 19.2%   | 65.4%   | 15.4%    |
| 主治医や医療機関との連絡・調整                      | 全体                       | 1933 | 85.9%   | 11.7%   | 2.3%     | 510    | 86.9%   | 11.8%   | 1.4%     | 532       | 93.4%   | 5.5%    | 1.1%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 844  | 89.5%   | 9.0%    | 1.5%     | 203    | 87.2%   | 11.3%   | 1.5%     | 280       | 92.5%   | 6.1%    | 1.4%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 308  | 83.1%   | 15.3%   | 1.6%     | 124    | 88.7%   | 10.5%   | 0.8%     | 52        | 96.2%   | 3.8%    | 0.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 109  | 69.7%   | 25.7%   | 4.6%     | 43     | 83.7%   | 16.3%   | 0.0%     | 15        | 93.3%   | 6.7%    | 0.0%     |
| 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                  | 全体                       | 1933 | 63.0%   | 34.0%   | 3.0%     | 510    | 51.8%   | 45.9%   | 2.4%     | 532       | 53.4%   | 43.4%   | 3.2%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 283  | 84.5%   | 13.4%   | 2.1%     | 30     | 60.0%   | 36.7%   | 3.3%     | 21        | 52.4%   | 38.1%   | 9.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 430  | 65.3%   | 32.3%   | 2.3%     | 163    | 57.7%   | 41.1%   | 1.2%     | 102       | 60.8%   | 36.3%   | 2.9%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 549  | 48.6%   | 48.6%   | 2.7%     | 177    | 47.5%   | 50.8%   | 1.7%     | 224       | 47.8%   | 49.6%   | 2.7%     |
| サービス担当者会議に参加                         | 全体                       | 1933 | 67.6%   | 30.1%   | 2.3%     | 510    | 63.3%   | 34.1%   | 2.5%     | 532       | 64.1%   | 34.2%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 492  | 82.1%   | 16.1%   | 1.8%     | 96     | 65.6%   | 30.2%   | 4.2%     | 119       | 79.0%   | 18.5%   | 2.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 523  | 65.2%   | 32.7%   | 2.1%     | 185    | 71.4%   | 28.1%   | 0.5%     | 171       | 57.3%   | 40.4%   | 2.3%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 244  | 41.4%   | 56.6%   | 2.0%     | 89     | 47.2%   | 52.8%   | 0.0%     | 55        | 45.5%   | 52.7%   | 1.8%     |
| 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                  | 全体                       | 1932 | 67.1%   | 30.1%   | 2.8%     | 510    | 67.6%   | 30.0%   | 2.4%     | 532       | 66.0%   | 32.3%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 427  | 77.5%   | 19.4%   | 3.0%     | 73     | 64.4%   | 28.8%   | 6.8%     | 98        | 78.6%   | 19.4%   | 2.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 637  | 65.9%   | 31.9%   | 2.2%     | 244    | 72.1%   | 27.5%   | 0.4%     | 187       | 65.2%   | 33.7%   | 1.1%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 194  | 51.5%   | 46.9%   | 1.5%     | 53     | 60.4%   | 39.6%   | 0.0%     | 63        | 54.0%   | 42.9%   | 3.2%     |
| 利用者の感染症の把握と対応                        | 全体                       | 1935 | 94.7%   | 3.2%    | 2.6%     | 510    | 96.7%   | 2.0%    | 1.4%     | 532       | 97.0%   | 1.9%    | 1.1%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 1004 | 94.1%   | 3.2%    | 2.7%     | 295    | 95.6%   | 2.4%    | 2.0%     | 281       | 97.2%   | 2.5%    | 0.4%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 256  | 95.3%   | 3.1%    | 1.6%     | 75     | 98.7%   | 1.3%    | 0.0%     | 64        | 96.9%   | 1.6%    | 1.6%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 5    | 80.0%   | 0.0%    | 20.0%    | 0      | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 2         | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 利用者や家族への感染予防対策や<br>安全対策について説明        | 全体                       | 1931 | 85.2%   | 11.0%   | 3.7%     | 509    | 87.8%   | 9.6%    | 2.6%     | 532       | 89.1%   | 9.6%    | 1.3%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 788  | 86.9%   | 9.1%    | 3.9%     | 249    | 87.1%   | 9.2%    | 3.6%     | 191       | 88.5%   | 11.0%   | 0.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 390  | 82.6%   | 15.1%   | 2.3%     | 114    | 87.7%   | 11.4%   | 0.9%     | 136       | 86.8%   | 11.0%   | 2.2%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 86   | 73.3%   | 19.8%   | 7.0%     | 8      | 62.5%   | 37.5%   | 0.0%     | 20        | 85.0%   | 10.0%   | 5.0%     |
| 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進                 | 全体                       | 1934 | 89.0%   | 9.3%    | 1.7%     | 509    | 94.1%   | 5.5%    | 0.4%     | 532       | 88.3%   | 11.3%   | 0.4%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 394  | 92.1%   | 6.3%    | 1.5%     | 86     | 93.0%   | 5.8%    | 1.2%     | 44        | 79.5%   | 20.5%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 702  | 88.9%   | 9.8%    | 1.3%     | 256    | 94.1%   | 5.9%    | 0.0%     | 237       | 90.3%   | 9.3%    | 0.4%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 167  | 85.0%   | 13.2%   | 1.8%     | 28     | 92.9%   | 7.1%    | 0.0%     | 67        | 88.1%   | 11.9%   | 0.0%     |
| 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み                 | 全体                       | 1934 | 67.7%   | 12.4%   | 19.9%    | 509    | 84.3%   | 6.9%    | 8.8%     | 532       | 78.9%   | 11.5%   | 9.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 351  | 59.5%   | 12.5%   | 27.9%    | 81     | 80.2%   | 9.9%    | 9.9%     | 43        | 74.4%   | 11.6%   | 14.0%    |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 668  | 74.9%   | 9.7%    | 15.4%    | 251    | 82.9%   | 6.0%    | 11.2%    | 213       | 83.6%   | 9.4%    | 7.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 235  | 61.3%   | 20.9%   | 17.9%    | 38     | 78.9%   | 18.4%   | 2.6%     | 92        | 73.9%   | 15.2%   | 10.9%    |
| 利用者のリスクを把握し、<br>事故防止対策をケア計画に盛り込む     | 全体                       | 1932 | 80.1%   | 17.3%   | 2.6%     | 509    | 84.5%   | 14.3%   | 1.2%     | 532       | 77.1%   | 22.2%   | 0.8%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 383  | 87.7%   | 9.1%    | 3.1%     | 86     | 80.2%   | 17.4%   | 2.3%     | 30        | 73.3%   | 26.7%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 614  | 80.0%   | 18.6%   | 1.5%     | 243    | 84.4%   | 14.8%   | 0.8%     | 188       | 83.0%   | 16.0%   | 1.1%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 264  | 68.9%   | 26.5%   | 4.5%     | 41     | 80.5%   | 19.5%   | 0.0%     | 130       | 68.0%   | 30.8%   | 0.8%     |
| 職員への感染予防対策の教育・指導<br>（手洗い、医学的な標準予防策等） | 全体                       | 1933 | 83.6%   | 14.8%   | 1.6%     | 509    | 86.4%   | 12.8%   | 0.8%     | 532       | 89.7%   | 9.8%    | 0.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 858  | 85.2%   | 13.5%   | 1.3%     | 242    | 87.6%   | 11.6%   | 0.8%     | 258       | 90.7%   | 8.9%    | 0.4%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 369  | 79.9%   | 19.2%   | 0.8%     | 120    | 84.2%   | 15.8%   | 0.0%     | 81        | 88.9%   | 11.1%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 38   | 71.1%   | 23.7%   | 5.3%     | 9      | 66.7%   | 33.3%   | 0.0%     | 9         | 88.9%   | 11.1%   | 0.0%     |
| リスクマネジャーとして安全管理を実施                   | 全体                       | 1932 | 47.1%   | 49.0%   | 3.9%     | 509    | 50.9%   | 47.9%   | 1.2%     | 532       | 46.6%   | 51.7%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 466  | 50.6%   | 44.8%   | 4.5%     | 156    | 55.8%   | 43.6%   | 0.6%     | 49        | 59.2%   | 40.8%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 526  | 46.0%   | 51.7%   | 2.3%     | 155    | 49.0%   | 50.3%   | 0.6%     | 194       | 47.4%   | 51.0%   | 1.5%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 264  | 37.9%   | 58.3%   | 3.8%     | 59     | 44.1%   | 52.5%   | 3.4%     | 102       | 39.2%   | 59.8%   | 1.0%     |
| 職員の労働安全衛生管理                          | 全体                       | 1932 | 49.1%   | 48.9%   | 2.0%     | 509    | 51.3%   | 47.9%   | 0.8%     | 532       | 49.1%   | 50.0%   | 0.9%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 346  | 55.5%   | 42.2%   | 2.3%     | 70     | 61.4%   | 37.1%   | 1.4%     | 55        | 61.8%   | 36.4%   | 1.8%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 393  | 51.7%   | 46.6%   | 1.8%     | 171    | 49.7%   | 50.3%   | 0.0%     | 102       | 62.7%   | 36.3%   | 1.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 524  | 41.4%   | 56.9%   | 1.7%     | 130    | 43.8%   | 55.4%   | 0.8%     | 189       | 42.9%   | 56.1%   | 1.1%     |
| 非常時、災害時の対応策の立案・整備                    | 全体                       | 1930 | 48.7%   | 49.6%   | 1.7%     | 509    | 53.2%   | 46.2%   | 0.6%     | 532       | 41.9%   | 57.1%   | 0.9%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 226  | 62.4%   | 36.7%   | 0.9%     | 36     | 80.6%   | 19.4%   | 0.0%     | 6         | 83.3%   | 16.7%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 374  | 56.7%   | 42.2%   | 1.1%     | 132    | 51.5%   | 48.5%   | 0.0%     | 106       | 55.5%   | 43.4%   | 0.9%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 660  | 40.0%   | 58.2%   | 1.8%     | 202    | 50.0%   | 50.0%   | 0.0%     | 235       | 36.6%   | 62.1%   | 1.3%     |
| 職員の勤務管理、調整                           | 全体                       | 1930 | 43.9%   | 54.4%   | 1.8%     | 509    | 47.0%   | 52.7%   | 0.4%     | 532       | 41.4%   | 57.0%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 347  | 50.7%   | 48.4%   | 0.9%     | 139    | 51.1%   | 48.9%   | 0.0%     | 10        | 80.0%   | 20.0%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 218  | 50.9%   | 47.2%   | 1.8%     | 83     | 44.6%   | 55.4%   | 0.0%     | 49        | 49.0%   | 46.9%   | 4.1%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 694  | 36.6%   | 61.5%   | 1.9%     | 148    | 39.9%   | 60.1%   | 0.0%     | 288       | 39.2%   | 59.0%   | 1.7%     |
| 利用者の新規、終了等の利用者数の<br>管理や調整            | 全体                       | 1930 | 41.0%   | 57.2%   | 1.9%     | 509    | 41.7%   | 57.4%   | 1.0%     | 532       | 34.8%   | 63.7%   | 1.5%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 240  | 52.9%   | 45.8%   | 1.3%     | 40     | 60.0%   | 40.0%   | 0.0%     | 4         | 50.0%   | 50.0%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 199  | 49.7%   | 48.7%   | 1.5%     | 69     | 42.0%   | 56.5%   | 1.4%     | 23        | 26.1%   | 69.6%   | 4.3%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 820  | 32.8%   | 65.1%   | 2.1%     | 261    | 35.2%   | 64.0%   | 0.8%     | 320       | 35.3%   | 62.8%   | 1.9%     |
| 事業所の経営・運営管理                          | 全体                       | 1929 | 27.9%   | 70.2%   | 1.8%     | 509    | 29.1%   | 69.7%   | 1.2%     | 531       | 19.8%   | 78.9%   | 1.3%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 182  | 40.1%   | 58.2%   | 1.6%     | 27     | 40.7%   | 59.3%   | 0.0%     | 5         | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 203  | 37.4%   | 61.6%   | 1.0%     | 82     | 28.0%   | 72.0%   | 0.0%     | 25        | 32.0%   | 64.0%   | 4.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 866  | 22.7%   | 75.6%   | 1.6%     | 252    | 28.2%   | 71.0%   | 0.8%     | 316       | 19.9%   | 78.8%   | 1.3%     |

図表 121 看護職員の役割（施設・事業所と看護職員とのギャップ分析）④

|                                      |                          | 居宅系サービス① |         |         |          | 居宅系サービス② |         |         |          | （参考）訪問看護 |         |         |          |
|--------------------------------------|--------------------------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|---------|----------|
|                                      |                          | n        | 看護職員の回答 |         |          | n        | 看護職員の回答 |         |          | n        | 看護職員の回答 |         |          |
|                                      |                          |          | 実施している  | 実施していない | 対象の利用率なし |          | 実施している  | 実施していない | 対象の利用率なし |          | 実施している  | 実施していない | 対象の利用率なし |
| 臨終までの心身の変化について、<br>家族に説明と精神的サポート     | 全体                       | 408      | 28.7%   | 32.6%   | 38.7%    | 485      | 83.3%   | 3.7%    | 13.0%    | 394      | 86.3%   | 2.8%    | 10.9%    |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 41       | 61.0%   | 9.8%    | 29.3%    | 253      | 86.2%   | 2.8%    | 11.1%    | 232      | 87.9%   | 3.0%    | 9.1%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 71       | 40.8%   | 26.8%   | 32.4%    | 56       | 78.6%   | 3.6%    | 17.9%    | 25       | 72.0%   | 4.0%    | 24.0%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 61       | 11.5%   | 45.9%   | 42.6%    | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 職員や関係者間での対応方針の調整、<br>意識合わせ           | 全体                       | 409      | 63.1%   | 18.8%   | 18.1%    | 485      | 91.3%   | 3.3%    | 5.4%     | 394      | 92.4%   | 3.0%    | 4.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 38       | 84.2%   | 7.9%    | 7.9%     | 218      | 93.1%   | 2.8%    | 4.1%     | 201      | 93.5%   | 3.0%    | 3.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 69       | 76.8%   | 10.1%   | 13.0%    | 83       | 94.0%   | 3.6%    | 2.4%     | 53       | 92.5%   | 3.8%    | 3.8%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 78       | 52.6%   | 26.9%   | 20.5%    | 8        | 62.5%   | 0.0%    | 37.5%    | 3        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| グリーフケア                               | 全体                       | 408      | 12.0%   | 49.0%   | 39.0%    | 485      | 56.3%   | 24.7%   | 19.0%    | 394      | 59.6%   | 23.9%   | 16.5%    |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 29       | 51.7%   | 20.7%   | 27.6%    | 202      | 63.4%   | 23.8%   | 12.9%    | 184      | 63.6%   | 24.5%   | 12.0%    |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 61       | 21.3%   | 37.7%   | 41.0%    | 104      | 51.0%   | 26.0%   | 23.1%    | 71       | 54.9%   | 25.4%   | 19.7%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 86       | 3.5%    | 65.1%   | 31.4%    | 3        | 0.0%    | 66.7%   | 33.3%    | 2        | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%     |
| 死後の処置                                | 全体                       | 409      | 16.6%   | 43.3%   | 40.1%    | 485      | 68.7%   | 14.0%   | 17.3%    | 394      | 73.1%   | 12.4%   | 14.5%    |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 78       | 32.1%   | 25.6%   | 42.3%    | 217      | 65.9%   | 13.8%   | 20.3%    | 197      | 68.5%   | 14.2%   | 17.3%    |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 37       | 48.6%   | 29.7%   | 21.6%    | 85       | 75.3%   | 14.1%   | 10.6%    | 56       | 82.1%   | 12.5%   | 5.4%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 60       | 3.3%    | 60.0%   | 36.7%    | 7        | 28.6%   | 42.9%   | 28.6%    | 4        | 0.0%    | 50.0%   | 50.0%    |
| 主治医や医療機関との連絡・調整                      | 全体                       | 407      | 66.6%   | 26.3%   | 7.1%     | 484      | 93.0%   | 6.4%    | 0.6%     | 393      | 93.4%   | 6.1%    | 0.5%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 95       | 73.7%   | 21.1%   | 5.3%     | 266      | 93.6%   | 6.0%    | 0.4%     | 227      | 92.5%   | 7.0%    | 0.4%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 91       | 68.1%   | 28.6%   | 3.3%     | 41       | 82.9%   | 14.6%   | 2.4%     | 28       | 89.3%   | 10.7%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 50       | 52.0%   | 38.0%   | 10.0%    | 1        | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%     | 1        | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%     |
| 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                  | 全体                       | 407      | 57.5%   | 36.4%   | 6.1%     | 484      | 90.1%   | 9.1%    | 0.8%     | 393      | 91.1%   | 7.9%    | 1.0%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 26       | 84.6%   | 11.5%   | 3.8%     | 206      | 91.3%   | 7.8%    | 1.0%     | 185      | 90.3%   | 8.6%    | 1.1%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 79       | 55.7%   | 38.0%   | 6.3%     | 86       | 94.2%   | 5.8%    | 0.0%     | 68       | 94.1%   | 5.9%    | 0.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 132      | 50.0%   | 45.5%   | 4.5%     | 16       | 62.5%   | 37.5%   | 0.0%     | 3        | 33.3%   | 66.7%   | 0.0%     |
| サービス担当者会議に参加                         | 全体                       | 407      | 54.3%   | 41.3%   | 4.4%     | 484      | 87.2%   | 11.8%   | 1.0%     | 393      | 87.8%   | 10.9%   | 1.3%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 39       | 92.3%   | 5.1%    | 2.6%     | 238      | 88.7%   | 10.9%   | 0.4%     | 216      | 88.4%   | 11.1%   | 0.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 103      | 57.3%   | 38.8%   | 3.9%     | 64       | 81.3%   | 15.6%   | 3.1%     | 37       | 81.1%   | 13.5%   | 5.4%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 94       | 34.0%   | 61.7%   | 4.3%     | 6        | 33.3%   | 66.7%   | 0.0%     | 3        | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%     |
| 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                  | 全体                       | 407      | 52.3%   | 41.8%   | 5.9%     | 483      | 80.1%   | 18.0%   | 1.9%     | 392      | 80.4%   | 17.3%   | 2.3%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 36       | 86.1%   | 11.1%   | 2.8%     | 220      | 80.0%   | 17.7%   | 2.3%     | 202      | 79.2%   | 18.3%   | 2.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 124      | 47.6%   | 44.4%   | 8.1%     | 82       | 76.8%   | 22.0%   | 1.2%     | 52       | 75.0%   | 23.1%   | 1.9%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 73       | 42.5%   | 56.2%   | 1.4%     | 5        | 60.0%   | 40.0%   | 0.0%     | 1        | 0.0%    | 100.0%  | 0.0%     |
| 利用者の感染症の把握と対応                        | 全体                       | 409      | 91.0%   | 4.2%    | 4.9%     | 484      | 93.2%   | 3.3%    | 3.5%     | 393      | 92.9%   | 3.3%    | 3.8%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 148      | 88.5%   | 5.4%    | 6.1%     | 280      | 92.5%   | 3.6%    | 3.9%     | 240      | 91.7%   | 3.8%    | 4.6%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 89       | 91.0%   | 5.6%    | 3.4%     | 28       | 96.4%   | 3.6%    | 0.0%     | 16       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 2        | 50.0%   | 0.0%    | 50.0%    | 1        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 利用者や家族への感染予防対策や<br>安全対策について説明        | 全体                       | 406      | 72.2%   | 21.2%   | 6.7%     | 484      | 89.3%   | 5.6%    | 5.2%     | 393      | 89.8%   | 4.6%    | 5.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 87       | 74.7%   | 18.4%   | 6.9%     | 261      | 89.7%   | 4.6%    | 5.7%     | 237      | 89.9%   | 4.6%    | 5.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 98       | 68.4%   | 28.6%   | 3.1%     | 42       | 88.1%   | 7.1%    | 4.8%     | 19       | 89.5%   | 0.0%    | 10.5%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 52       | 69.2%   | 21.2%   | 9.6%     | 6        | 83.3%   | 16.7%   | 0.0%     | 0        | 0.0%    | 0.0%    | 0.0%     |
| 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進                 | 全体                       | 409      | 75.6%   | 19.6%   | 4.9%     | 484      | 95.9%   | 2.5%    | 1.7%     | 393      | 95.9%   | 2.0%    | 2.0%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 42       | 88.1%   | 9.5%    | 2.4%     | 222      | 95.0%   | 3.2%    | 1.8%     | 209      | 95.2%   | 2.9%    | 1.9%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 134      | 72.4%   | 22.4%   | 5.2%     | 75       | 96.0%   | 2.7%    | 1.3%     | 41       | 95.1%   | 2.4%    | 2.4%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 60       | 75.0%   | 20.0%   | 5.0%     | 12       | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     | 6        | 100.0%  | 0.0%    | 0.0%     |
| 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み                 | 全体                       | 409      | 47.4%   | 23.2%   | 29.3%    | 484      | 55.0%   | 10.1%   | 34.9%    | 393      | 50.6%   | 10.9%   | 38.4%    |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 30       | 60.0%   | 20.0%   | 20.0%    | 197      | 47.7%   | 12.7%   | 39.6%    | 187      | 47.6%   | 12.8%   | 39.6%    |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 110      | 50.0%   | 20.0%   | 30.0%    | 94       | 62.8%   | 8.5%    | 28.7%    | 59       | 49.2%   | 10.2%   | 40.7%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 87       | 41.4%   | 29.9%   | 28.7%    | 18       | 55.6%   | 11.1%   | 33.3%    | 10       | 30.0%   | 20.0%   | 50.0%    |
| 利用者のリスクを把握し、<br>事故防止対策をケア計画に盛り込む     | 全体                       | 408      | 64.7%   | 27.9%   | 7.4%     | 483      | 91.7%   | 6.0%    | 2.3%     | 392      | 92.6%   | 4.8%    | 2.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 38       | 81.6%   | 10.5%   | 7.9%     | 229      | 93.4%   | 3.5%    | 3.1%     | 217      | 93.1%   | 3.7%    | 3.2%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 113      | 59.3%   | 37.2%   | 3.5%     | 70       | 90.0%   | 8.6%    | 1.4%     | 35       | 91.4%   | 8.6%    | 0.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 84       | 63.1%   | 25.0%   | 11.9%    | 9        | 77.8%   | 11.1%   | 11.1%    | 3        | 33.3%   | 33.3%   | 33.3%    |
| 職員への感染予防対策の教育・指導<br>（手洗い、医学的な標準予防策等） | 全体                       | 409      | 76.8%   | 19.8%   | 3.4%     | 483      | 79.7%   | 18.4%   | 1.9%     | 392      | 78.1%   | 19.6%   | 2.3%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 113      | 84.1%   | 14.2%   | 1.8%     | 245      | 77.6%   | 20.0%   | 2.4%     | 224      | 76.8%   | 20.5%   | 2.7%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 110      | 64.5%   | 32.7%   | 2.7%     | 58       | 87.9%   | 12.1%   | 0.0%     | 28       | 82.1%   | 17.9%   | 0.0%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 15       | 60.0%   | 26.7%   | 13.3%    | 5        | 80.0%   | 20.0%   | 0.0%     | 3        | 66.7%   | 33.3%   | 0.0%     |
| リスクマネジャーとして安全管理を実施                   | 全体                       | 408      | 36.8%   | 56.1%   | 7.1%     | 483      | 52.4%   | 41.2%   | 6.4%     | 392      | 50.3%   | 43.1%   | 6.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 52       | 46.2%   | 48.1%   | 5.8%     | 209      | 45.9%   | 45.9%   | 8.1%     | 199      | 44.2%   | 47.2%   | 8.5%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 93       | 33.3%   | 61.3%   | 5.4%     | 84       | 51.2%   | 45.2%   | 3.6%     | 46       | 43.5%   | 52.2%   | 4.3%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 88       | 27.3%   | 64.8%   | 8.0%     | 15       | 66.7%   | 33.3%   | 0.0%     | 10       | 60.0%   | 40.0%   | 0.0%     |
| 職員の労働安全衛生管理                          | 全体                       | 408      | 41.7%   | 54.7%   | 3.7%     | 483      | 53.0%   | 43.9%   | 3.1%     | 392      | 52.3%   | 44.1%   | 3.6%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 35       | 57.1%   | 40.0%   | 2.9%     | 186      | 51.1%   | 46.2%   | 2.7%     | 181      | 50.8%   | 46.4%   | 2.8%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 53       | 43.4%   | 56.6%   | 0.0%     | 67       | 46.3%   | 44.8%   | 9.0%     | 45       | 33.3%   | 55.6%   | 11.1%    |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 150      | 36.0%   | 60.7%   | 3.3%     | 55       | 45.5%   | 52.7%   | 1.8%     | 29       | 48.3%   | 48.3%   | 3.4%     |
| 非常時、災害時の対応策の立案・整備                    | 全体                       | 406      | 38.4%   | 57.6%   | 3.9%     | 483      | 60.0%   | 38.1%   | 1.9%     | 392      | 60.7%   | 37.2%   | 2.0%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 15       | 53.3%   | 46.7%   | 0.0%     | 169      | 58.6%   | 40.2%   | 1.2%     | 163      | 57.7%   | 41.1%   | 1.2%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 40       | 57.5%   | 40.0%   | 2.5%     | 96       | 64.6%   | 33.3%   | 2.1%     | 71       | 62.0%   | 36.6%   | 1.4%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 180      | 32.8%   | 62.2%   | 5.0%     | 43       | 41.9%   | 58.1%   | 0.0%     | 21       | 47.6%   | 52.4%   | 0.0%     |
| 職員の勤務管理、調整                           | 全体                       | 406      | 32.0%   | 64.3%   | 3.7%     | 483      | 53.4%   | 44.9%   | 1.7%     | 392      | 52.3%   | 45.7%   | 2.0%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 17       | 70.6%   | 29.4%   | 0.0%     | 181      | 47.0%   | 51.4%   | 1.7%     | 177      | 46.3%   | 52.0%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 23       | 56.5%   | 43.5%   | 0.0%     | 63       | 58.7%   | 38.1%   | 3.2%     | 43       | 51.2%   | 44.2%   | 4.7%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 194      | 26.8%   | 69.1%   | 4.1%     | 64       | 46.9%   | 53.1%   | 0.0%     | 35       | 45.7%   | 54.3%   | 0.0%     |
| 利用者の新規、終了等の利用者数の<br>管理や調整            | 全体                       | 406      | 31.3%   | 65.3%   | 3.4%     | 483      | 55.3%   | 42.9%   | 1.9%     | 392      | 54.8%   | 42.9%   | 2.3%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 17       | 76.5%   | 23.5%   | 0.0%     | 179      | 49.2%   | 49.2%   | 1.7%     | 176      | 48.9%   | 49.4%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 24       | 58.3%   | 41.7%   | 0.0%     | 83       | 60.2%   | 38.6%   | 1.2%     | 60       | 55.0%   | 43.3%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 193      | 23.3%   | 73.1%   | 3.6%     | 46       | 41.3%   | 54.3%   | 4.3%     | 19       | 42.1%   | 47.4%   | 10.5%    |
| 事業所の経営・運営管理                          | 全体                       | 406      | 20.0%   | 76.8%   | 3.2%     | 483      | 42.4%   | 55.7%   | 1.9%     | 392      | 42.1%   | 55.6%   | 2.3%     |
|                                      | 看護職員が行う業務                | 13       | 53.8%   | 46.2%   | 0.0%     | 137      | 40.1%   | 57.7%   | 2.2%     | 132      | 39.4%   | 58.3%   | 2.3%     |
|                                      | 看護職員が必ず行う業務ではないが担ってほしい業務 | 18       | 33.3%   | 66.7%   | 0.0%     | 78       | 50.0%   | 48.7%   | 1.3%     | 59       | 50.8%   | 47.5%   | 1.7%     |
|                                      | 看護職員の業務ではない              | 205      | 16.6%   | 80.0%   | 3.4%     | 93       | 31.2%   | 67.7%   | 1.1%     | 64       | 28.1%   | 70.3%   | 1.6%     |

## 6. 施設・事業所における職場環境改善の取り組み

### （１）職場環境改善の取り組み状況

施設・事業所における職場環境改善の取り組みについて、取り組み状況を「取り組んでいる」「取り組みを検討する（予定）」「取り組みを検討する予定はない」「該当する労働者がいない」の４区分で聴取した。図表 122 は回答者全体の傾向、図表 123～127 には施設・事業所別の傾向を整理した。図表 128 では、全体傾向と施設・事業所別の傾向差について整理した。

全体傾向（図表 122）をみると、「働き方・休み方改善」の「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」が最も高く 93.4%、次いで「キャリア形成支援」の「施設・事業所内での教育・研修を行っている」が 90.9%、「施設・事業所外の研修への参加を支援している」88.1%、の順であった。一方で、「負担軽減・業務効率化」の「ロボットや ICT の導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる」は 27.9%、「WLB」がいずれも 1.5～3 割程度、「キャリア形成支援」の「能力開発のための休職・休暇制度がある」が 22.1%、と設備や内容が明確化されていないような個人で行うものについては低い傾向がうかがえる。

施設・事業所別傾向（図表 128）をみると、施設・事業所種別間では大きな傾向差は見られないが、夜勤や宿直・オンコール対応などの夜間の働き等について、介護保険施設、福祉系施設・住まいは、取り組みの割合が相対的に高く、居宅系サービス①は相対的に低かった。また、「キャリア形成支援」の「専門資格の取得を支援する制度を設けている」については、居宅系サービス②が 5 割未満と低かった。

図表 122 職場環境改善の取り組み（全体）

| 職場環境改善の取り組み       |                                                                   | 有効回答<br>件数 | 取り組んで<br>いる | 取り組みを検討す<br>る（予定） | 取り組みを検討す<br>る予定はない | 該当する労働者<br>がいない |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| 働き方・休み方<br>改善     | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                | 2,930      | 87.0        | 7.5               | 1.8                | 3.7             |
|                   | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                         | 2,946      | 93.4        | 5.3               | 0.6                | 0.7             |
|                   | 多様な勤務形態を活用している                                                    | 2,921      | 66.2        | 12.6              | 10.6               | 10.5            |
| 業務効率<br>軽減化・      | 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                             | 2,856      | 61.0        | 11.8              | 5.0                | 22.2            |
|                   | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                          | 2,855      | 58.4        | 11.2              | 8.4                | 22.0            |
|                   | ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                   | 2,865      | 27.9        | 29.0              | 32.2               | 10.9            |
| ハラスメント対策<br>健康・   | 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                         | 2,910      | 76.5        | 19.0              | 2.9                | 1.6             |
|                   | 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                        | 2,908      | 72.5        | 18.7              | 4.3                | 4.6             |
|                   | 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                   | 2,901      | 63.0        | 24.4              | 5.8                | 6.8             |
| 仕事の両立支援<br>育児・介護と | 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                | 2,888      | 55.1        | 20.1              | 14.2               | 10.6            |
|                   | 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                | 2,884      | 47.4        | 24.5              | 16.0               | 12.1            |
|                   | 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                    | 2,862      | 45.1        | 23.1              | 19.8               | 12.0            |
|                   | 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                          | 2,884      | 65.4        | 17.8              | 9.9                | 6.9             |
|                   | 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                          | 2,833      | 21.1        | 21.2              | 42.9               | 14.8            |
| WLB               | 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 2,803      | 14.3        | 35.0              | 44.3               | 6.3             |
|                   | 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                   | 2,804      | 22.2        | 38.4              | 34.5               | 4.9             |
|                   | 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている            | 2,803      | 28.1        | 38.4              | 29.4               | 4.1             |
| キャリア<br>形成支援      | 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                              | 2,910      | 90.9        | 7.1               | 1.4                | 0.6             |
|                   | 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                             | 2,912      | 88.1        | 7.2               | 3.3                | 1.4             |
|                   | 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                              | 2,878      | 70.0        | 18.0              | 8.9                | 3.1             |
|                   | 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                   | 2,849      | 31.0        | 31.8              | 30.4               | 6.8             |
|                   | 介護職や看護職などの複数の職種専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                              | 2,877      | 70.7        | 20.8              | 7.1                | 1.4             |
|                   | 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                | 2,811      | 22.1        | 27.3              | 40.8               | 9.8             |

図表 123 職場環境改善の取り組み（介護保険施設）

| 職場環境改善の取り組み       |                                                                    | 有効回答<br>件数 | 取り組んで<br>いる | 取り組みを検討す<br>る（予定） | 取り組みを検討す<br>る予定はない | 該当する労働者<br>がいない |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| 働き方・休み方<br>改善     | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                 | 337        | 88.1        | 6.8               | 2.7                | 2.4             |
|                   | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                          | 339        | 96.2        | 2.9               | 0.6                | 0.3             |
|                   | 多様な勤務形態を活用している                                                     | 338        | 75.7        | 9.8               | 10.7               | 3.8             |
| 業務負担軽減化・          | 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                              | 338        | 88.2        | 6.2               | 3.0                | 2.7             |
|                   | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                           | 335        | 74.0        | 9.9               | 11.6               | 4.5             |
|                   | ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                    | 336        | 25.9        | 30.4              | 39.6               | 4.2             |
| ハラスメント対策<br>健康・   | 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                          | 337        | 86.9        | 11.6              | 1.2                | 0.3             |
|                   | 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                         | 336        | 78.9        | 17.0              | 2.7                | 1.5             |
|                   | 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                    | 334        | 69.5        | 22.8              | 5.1                | 2.7             |
| 仕事の両立支援<br>育児・介護と | 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                 | 335        | 60.9        | 15.2              | 20.3               | 3.6             |
|                   | 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                 | 334        | 50.0        | 21.0              | 21.9               | 7.2             |
|                   | 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                     | 331        | 56.8        | 17.2              | 20.5               | 5.4             |
|                   | 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                           | 335        | 71.9        | 14.6              | 10.1               | 3.3             |
|                   | 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                           | 328        | 29.9        | 18.0              | 44.8               | 7.3             |
| WLB               | 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 329        | 15.5        | 40.4              | 41.9               | 2.1             |
|                   | 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                    | 328        | 22.9        | 44.5              | 30.5               | 2.1             |
|                   | 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている             | 327        | 30.6        | 41.0              | 27.5               | 0.9             |
| キャリア形成支援          | 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                               | 335        | 95.2        | 3.9               | 0.6                | 0.3             |
|                   | 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                              | 335        | 96.1        | 2.7               | 0.9                | 0.3             |
|                   | 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                               | 331        | 71.0        | 19.0              | 9.1                | 0.9             |
|                   | 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                    | 334        | 45.2        | 31.1              | 22.5               | 1.2             |
|                   | 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                              | 333        | 84.1        | 13.5              | 2.4                | 0.0             |
|                   | 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                 | 328        | 25.6        | 27.7              | 39.3               | 7.3             |

図表 124 職場環境改善の取り組み（福祉系施設・住まい）

| 職場環境改善の取り組み       |                                                                    | 有効回答<br>件数 | 取り組んで<br>いる | 取り組みを検討す<br>る（予定） | 取り組みを検討す<br>る予定はない | 該当する労働者<br>がいない |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| 働き方・休み方<br>改善     | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                 | 1,008      | 87.4        | 8.5               | 2.2                | 1.9             |
|                   | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                          | 1,013      | 95.2        | 4.1               | 0.5                | 0.2             |
|                   | 多様な勤務形態を活用している                                                     | 1,004      | 69.8        | 10.8              | 12.6               | 6.8             |
| 業務効率・軽減化・<br>負担軽減 | 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                              | 1,000      | 75.4        | 15.4              | 6.0                | 3.2             |
|                   | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                           | 1,003      | 73.8        | 13.1              | 10.1               | 3.1             |
|                   | ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                    | 1,000      | 35.7        | 37.4              | 24.2               | 2.7             |
| ハラスメント対策<br>健康・   | 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                          | 1,005      | 79.3        | 18.5              | 1.4                | 0.8             |
|                   | 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                         | 1,005      | 75.0        | 19.3              | 2.9                | 2.8             |
|                   | 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                    | 1,004      | 59.2        | 28.2              | 6.5                | 6.2             |
| 仕事の両立支援<br>育児・介護と | 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                 | 990        | 55.8        | 22.2              | 16.0               | 6.1             |
|                   | 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                 | 989        | 46.7        | 26.6              | 18.0               | 8.7             |
|                   | 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                     | 989        | 45.4        | 24.7              | 20.7               | 9.2             |
|                   | 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                           | 994        | 68.9        | 17.5              | 9.4                | 4.2             |
|                   | 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                           | 979        | 18.9        | 21.1              | 48.7               | 11.2            |
|                   |                                                                    |            |             |                   |                    |                 |
| WLB               | 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 971        | 14.9        | 36.6              | 45.4               | 3.1             |
|                   | 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                    | 972        | 20.6        | 40.5              | 36.1               | 2.8             |
|                   | 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている             | 971        | 26.6        | 39.9              | 31.0               | 2.6             |
| キャリア形成支援          | 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                               | 1,002      | 94.2        | 4.7               | 0.8                | 0.3             |
|                   | 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                              | 1,004      | 92.3        | 4.3               | 2.8                | 0.6             |
|                   | 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                               | 997        | 77.1        | 14.9              | 7.1                | 0.8             |
|                   | 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                    | 992        | 29.6        | 33.7              | 32.6               | 4.1             |
|                   | 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                              | 996        | 73.3        | 19.8              | 6.4                | 0.5             |
|                   |                                                                    |            |             |                   |                    |                 |
|                   | 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                 | 972        | 19.4        | 28.9              | 44.3               | 7.3             |

図表 125 職場環境改善の取り組み（居宅系サービス①）

| 職場環境改善の取り組み           |                                                                    | 有効回答<br>件数 | 取り組んで<br>いる | 取り組みを検討す<br>る（予定） | 取り組みを検討す<br>る予定はない | 該当する労働者<br>がいない |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| 働き方・休み方<br>改善         | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                 | 1,103      | 85.7        | 6.3               | 1.6                | 6.3             |
|                       | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                          | 1,106      | 91.7        | 6.3               | 0.8                | 1.2             |
|                       | 多様な勤務形態を活用している                                                     | 1,096      | 59.8        | 15.2              | 8.6                | 16.4            |
| 業務効率減<br>軽化・          | 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                              | 1,035      | 36.3        | 6.3               | 4.1                | 53.3            |
|                       | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                           | 1,036      | 34.3        | 7.3               | 5.7                | 52.7            |
|                       | ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                    | 1,052      | 22.7        | 22.3              | 34.3               | 20.6            |
| ハラスメント<br>健康・<br>対策   | 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                          | 1,089      | 74.5        | 19.3              | 3.8                | 2.5             |
|                       | 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                         | 1,086      | 71.3        | 17.8              | 5.0                | 6.0             |
|                       | 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                    | 1,081      | 63.9        | 21.6              | 5.6                | 9.0             |
| 仕事の両立<br>支援と<br>育児・介護 | 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                 | 1,082      | 52.0        | 20.5              | 12.5               | 15.0            |
|                       | 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                 | 1,081      | 46.5        | 24.7              | 13.9               | 14.9            |
|                       | 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                     | 1,062      | 40.7        | 23.5              | 19.0               | 16.8            |
|                       | 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                           | 1,076      | 61.3        | 18.5              | 10.5               | 9.7             |
|                       | 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                           | 1,052      | 18.9        | 21.9              | 39.8               | 19.4            |
| WLB                   | 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 1,036      | 12.9        | 33.4              | 43.3               | 10.3            |
|                       | 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                    | 1,040      | 23.1        | 35.5              | 33.9               | 7.5             |
|                       | 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている             | 1,040      | 28.3        | 37.6              | 28.1               | 6.1             |
| キャリア<br>形成<br>支援      | 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                               | 1,092      | 88.6        | 8.6               | 2.2                | 0.6             |
|                       | 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                              | 1,091      | 81.5        | 11.0              | 5.2                | 2.3             |
|                       | 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                               | 1,075      | 72.3        | 16.4              | 7.4                | 3.9             |
|                       | 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                    | 1,046      | 23.5        | 28.5              | 36.0               | 12.0            |
|                       | 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                              | 1,066      | 66.9        | 23.0              | 8.3                | 1.9             |
|                       | 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                 | 1,044      | 22.4        | 25.2              | 39.8               | 12.5            |



図表 126 職場環境改善の取り組み（居宅系サービス②）

|                        | 職場環境改善の取り組み                                                        | 有効回答<br>件数 | 取り組んで<br>いる | 取り組みを検討す<br>る（予定） | 取り組みを検討す<br>る予定はない | 該当する労働者<br>がいない |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| 働き方・<br>改善・<br>休み方     | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                 | 481        | 88.4        | 8.5               | 1.0                | 2.1             |
|                        | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                          | 487        | 91.8        | 6.8               | 0.6                | 0.8             |
|                        | 多様な勤務形態を活用している                                                     | 482        | 66.8        | 12.2              | 11.2               | 9.8             |
| 業務負担<br>軽減・<br>効率化     | 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                              | 482        | 64.7        | 20.1              | 6.6                | 8.5             |
|                        | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                           | 480        | 67.1        | 16.9              | 8.5                | 7.5             |
|                        | ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                    | 476        | 24.4        | 25.2              | 39.3               | 11.1            |
| ハラスメント<br>健康・<br>対策    | 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                          | 478        | 67.6        | 24.9              | 5.2                | 2.3             |
|                        | 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                         | 480        | 65.2        | 20.6              | 6.7                | 7.5             |
|                        | 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                    | 481        | 64.2        | 24.1              | 5.4                | 6.2             |
| 仕事の<br>育児・<br>両立<br>支援 | 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                 | 480        | 56.5        | 18.3              | 10.0               | 15.2            |
|                        | 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                 | 479        | 48.9        | 22.3              | 12.7               | 16.1            |
|                        | 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                     | 479        | 45.9        | 22.8              | 19.4               | 11.9            |
|                        | 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                           | 479        | 62.6        | 19.2              | 9.4                | 8.8             |
|                        | 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                           | 474        | 24.3        | 21.9              | 36.5               | 17.3            |
| WLB                    | 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 467        | 15.4        | 31.7              | 46.0               | 6.9             |
|                        | 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                    | 464        | 23.1        | 36.2              | 35.1               | 5.6             |
|                        | 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている             | 465        | 29.5        | 35.1              | 30.5               | 4.9             |
| キャリア<br>形成<br>支援       | 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                               | 480        | 86.3        | 11.3              | 1.3                | 1.3             |
|                        | 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                              | 481        | 88.6        | 7.9               | 1.9                | 1.7             |
|                        | 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                               | 474        | 49.2        | 27.2              | 15.8               | 7.8             |
|                        | 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                    | 476        | 40.1        | 35.5              | 19.3               | 5.0             |
|                        | 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                              | 481        | 64.4        | 23.3              | 9.1                | 3.1             |
|                        | 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                 | 467        | 24.4        | 28.5              | 36.4               | 10.7            |



図表 127 職場環境改善の取り組み（訪問看護）

| 職場環境改善の取り組み       |                                                                   | 有効回答<br>件数 | 取り組んで<br>いる | 取り組みを検討す<br>る（予定） | 取り組みを検討す<br>る予定はない | 該当する労働者<br>がいない |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| 働き方・休み方<br>改善     | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                | 331        | 87.6        | 10.0              | 1.2                | 1.2             |
|                   | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                         | 335        | 90.7        | 8.1               | 0.9                | 0.3             |
|                   | 多様な勤務形態を活用している                                                    | 330        | 64.2        | 12.1              | 12.1               | 11.5            |
| 業務効率・軽減化          | 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                             | 331        | 57.7        | 23.0              | 9.4                | 10.0            |
|                   | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                          | 329        | 64.4        | 17.0              | 10.0               | 8.5             |
|                   | ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                   | 325        | 23.7        | 21.8              | 42.2               | 12.3            |
| ハラスメント・健康対策       | 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                         | 328        | 65.5        | 25.9              | 6.4                | 2.1             |
|                   | 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                        | 329        | 62.0        | 21.0              | 8.2                | 8.8             |
|                   | 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                   | 331        | 64.4        | 23.0              | 6.0                | 6.6             |
| 仕事の両立支援<br>育児・介護と | 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                | 331        | 52.0        | 18.1              | 11.5               | 18.4            |
|                   | 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                | 330        | 44.5        | 22.1              | 13.9               | 19.4            |
|                   | 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                    | 329        | 42.6        | 22.2              | 20.4               | 14.9            |
|                   | 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                          | 327        | 59.9        | 19.0              | 10.7               | 10.4            |
|                   | 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                          | 324        | 21.3        | 20.7              | 37.3               | 20.7            |
| WLB               | 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 322        | 15.2        | 27.6              | 49.4               | 7.8             |
|                   | 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                   | 318        | 21.1        | 35.2              | 37.4               | 6.3             |
|                   | 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている            | 320        | 29.4        | 32.5              | 32.2               | 5.9             |
| キャリア形成支援          | 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                              | 330        | 83.9        | 13.3              | 1.5                | 1.2             |
|                   | 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                             | 332        | 87.7        | 8.1               | 2.4                | 1.8             |
|                   | 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                              | 328        | 39.3        | 31.1              | 20.1               | 9.5             |
|                   | 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                   | 331        | 43.5        | 34.1              | 18.1               | 4.2             |
|                   | 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                             | 332        | 62.0        | 22.9              | 11.4               | 3.6             |
|                   | 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                | 323        | 24.1        | 27.6              | 36.2               | 12.1            |

図表 128 職場環境改善の取り組み（全体傾向と施設・事業所別傾向の比較）

| 職場環境改善の取り組み    |                                                                    | 全体   | 介護保険施設 | 福祉系施設・住まい | 居宅系サービス① | 居宅系サービス② | (参考)訪問看護 |
|----------------|--------------------------------------------------------------------|------|--------|-----------|----------|----------|----------|
| 働き方・休み方改善      | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                 | 87.0 | 88.1   | 87.4      | 85.7     | 88.4     | 87.6     |
|                | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                          | 93.4 | 96.2   | 95.2      | 91.7     | 91.8     | 90.7     |
|                | 多様な勤務形態を活用している                                                     | 66.2 | 75.7   | 69.8      | 59.8     | 66.8     | 64.2     |
| 業務負担軽減化・       | 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                              | 61.0 | 88.2   | 75.4      | 36.3     | 64.7     | 57.7     |
|                | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                           | 58.4 | 74.0   | 73.8      | 34.3     | 67.1     | 64.4     |
|                | ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                    | 27.9 | 25.9   | 35.7      | 22.7     | 24.4     | 23.7     |
| ハラスメント対策・健康・   | 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                          | 76.5 | 86.9   | 79.3      | 74.5     | 67.6     | 65.5     |
|                | 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                         | 72.5 | 78.9   | 75.0      | 71.3     | 65.2     | 62.0     |
|                | 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                    | 63.0 | 69.5   | 59.2      | 63.9     | 64.2     | 64.4     |
| 仕事の両立支援と育児・介護と | 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                 | 55.1 | 60.9   | 55.8      | 52.0     | 56.5     | 52.0     |
|                | 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                 | 47.4 | 50.0   | 46.7      | 46.5     | 48.9     | 44.5     |
|                | 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                     | 45.1 | 56.8   | 45.4      | 40.7     | 45.9     | 42.6     |
|                | 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                           | 65.4 | 71.9   | 68.9      | 61.3     | 62.6     | 59.9     |
|                | 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                           | 21.1 | 29.9   | 18.9      | 18.9     | 24.3     | 21.3     |
| WLB            | 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 14.3 | 15.5   | 14.9      | 12.9     | 15.4     | 15.2     |
|                | 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                    | 22.2 | 22.9   | 20.6      | 23.1     | 23.1     | 21.1     |
|                | 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている             | 28.1 | 30.6   | 26.6      | 28.3     | 29.5     | 29.4     |
| キャリア形成支援       | 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                               | 90.9 | 95.2   | 94.2      | 88.6     | 86.3     | 83.9     |
|                | 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                              | 88.1 | 96.1   | 92.3      | 81.5     | 88.6     | 87.7     |
|                | 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                               | 70.0 | 71.0   | 77.1      | 72.3     | 49.2     | 39.3     |
|                | 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                    | 31.0 | 45.2   | 29.6      | 23.5     | 40.1     | 43.5     |
|                | 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                              | 70.7 | 84.1   | 73.3      | 66.9     | 64.4     | 62.0     |
|                | 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                 | 22.1 | 25.6   | 19.4      | 22.4     | 24.4     | 24.1     |

## (2) 職場環境改善の取り組みの中で、職員の確保に効果があるもの

全体傾向では、「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」が最も高く 67.6%、次いで「時間外労働時間の削減に取り組んでいる」が 52.4%であった。効果のある上位の取組については、施設・事業所別でみても同様の傾向だが、「夜間・オンコール対応についての取組」や「専門資格の取得支援制度」については、施設・事業所別でやや異なる傾向であった。

図表 129 職員確保に効果があるもの（複数回答）

|                                                                     | 全体<br>n=2370 | 介護保険<br>施設<br>n=285 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=845 | 居宅系<br>サービス①<br>n=855 | 居宅系<br>サービス②<br>n=384 | (参考)<br>訪問看護<br>n=267 |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                           | 67.6         | 68.8                | 69.2                   | 66.5                  | 65.1                  | 66.7                  |
| 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                  | 52.4         | 54.0                | 46.7                   | 57.0                  | 53.4                  | 55.1                  |
| 多様な勤務形態を活用している                                                      | 38.3         | 40.4                | 38.1                   | 37.0                  | 40.1                  | 40.1                  |
| 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                  | 27.5         | 35.8                | 27.8                   | 23.9                  | 28.6                  | 28.5                  |
| 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                            | 26.4         | 25.3                | 27.1                   | 26.0                  | 26.8                  | 26.6                  |
| 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                                | 26.3         | 27.0                | 27.6                   | 25.8                  | 24.2                  | 23.6                  |
| 施設・事業所外の研修への参加を支援している                                               | 25.0         | 23.5                | 25.9                   | 22.8                  | 29.2                  | 31.1                  |
| 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                                | 22.2         | 16.8                | 27.1                   | 24.8                  | 9.9                   | 6.4                   |
| 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている                               | 19.9         | 28.1                | 24.5                   | 8.5                   | 28.9                  | 28.5                  |
| 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                            | 18.7         | 22.1                | 24.0                   | 8.5                   | 26.8                  | 28.8                  |
| 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                           | 15.5         | 14.4                | 14.3                   | 17.8                  | 13.8                  | 13.5                  |
| 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                  | 13.2         | 11.9                | 11.1                   | 14.9                  | 14.8                  | 15.0                  |
| 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                      | 12.7         | 15.4                | 11.5                   | 12.5                  | 14.1                  | 14.2                  |
| 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                          | 10.6         | 6.3                 | 9.5                    | 14.5                  | 7.6                   | 7.1                   |
| ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                     | 8.7          | 6.7                 | 10.7                   | 8.9                   | 5.5                   | 6.4                   |
| 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                               | 8.0          | 10.5                | 7.5                    | 7.8                   | 7.8                   | 7.9                   |
| 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている              | 5.1          | 4.9                 | 4.6                    | 6.0                   | 4.7                   | 5.2                   |
| 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している                                            | 4.5          | 7.4                 | 4.4                    | 4.1                   | 3.6                   | 2.6                   |
| 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                  | 4.3          | 2.5                 | 4.6                    | 4.2                   | 5.5                   | 6.7                   |
| 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                     | 3.5          | 2.5                 | 3.0                    | 4.8                   | 2.9                   | 3.0                   |
| 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                     | 2.6          | 3.5                 | 2.8                    | 2.1                   | 2.6                   | 3.0                   |
| 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくらせている | 2.1          | 1.8                 | 2.8                    | 1.1                   | 2.9                   | 3.4                   |
| 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                     | 1.6          | 2.1                 | 1.5                    | 1.2                   | 2.3                   | 3.0                   |

### （３）雇用継続として実施している制度

全体傾向では、「65歳までの継続雇用制度を導入」が最も高く60.9%、次いで「定年制度の廃止」が18.6%であった。施設・事業所別の傾向も同様だが、介護保険施設の「65歳までの継続雇用制度を導入」は7割強と、相対的に高かった。

図表 130 雇用継続として実施している制度

|                 | 全体<br>n=2705 | 介護保険<br>施設<br>n=316 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=959 | 居宅系<br>サービス①<br>n=1003 | 居宅系<br>サービス②<br>n=427 | (参考)<br>訪問看護<br>n=291 |
|-----------------|--------------|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 65歳までの継続雇用制度を導入 | 60.9         | 72.2                | 64.4                   | 55.2                   | 58.1                  | 56.7                  |
| 定年制度の廃止         | 18.6         | 17.4                | 21.4                   | 16.4                   | 18.3                  | 16.8                  |
| 定年を65歳に延長       | 9.4          | 1.3                 | 4.0                    | 16.1                   | 11.9                  | 14.4                  |
| その他             | 11.1         | 9.2                 | 10.2                   | 12.4                   | 11.7                  | 12.0                  |

### （４）介護職員処遇改善加算算定に係る届け出の有無

全体傾向では、「介護職員処遇改善加算（Ⅰ）」が最も高く、73.1%であった。施設・事業所別でみると傾向が異なり、居宅系サービス②は「届出していない」が5割強と最も高い。

図表 131 介護職員処遇改善加算算定に係る届け出の有無

|               | 全体<br>n=2821 | 介護保険<br>施設<br>n=329 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=986 | 居宅系<br>サービス①<br>n=1092 | 居宅系<br>サービス②<br>n=414 | (参考)<br>訪問看護<br>n=267 |
|---------------|--------------|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 介護職員処遇改善加算（Ⅰ） | 73.1         | 70.5                | 85.5                   | 75.9                   | 37.9                  | 14.2                  |
| 介護職員処遇改善加算（Ⅱ） | 10.1         | 9.4                 | 10.0                   | 12.2                   | 5.1                   | 3.0                   |
| 介護職員処遇改善加算（Ⅲ） | 4.7          | 7.6                 | 2.7                    | 6.5                    | 2.2                   | 1.9                   |
| 介護職員処遇改善加算（Ⅳ） | 0.4          | 1.2                 | 0.1                    | 0.5                    | 0.5                   | 0.4                   |
| 介護職員処遇改善加算（Ⅴ） | 0.6          | 2.1                 | 0.3                    | 0.6                    | 0.2                   | 0.0                   |
| 届出していない       | 11.1         | 9.1                 | 1.3                    | 4.3                    | 54.1                  | 80.5                  |

## （５）介護職員等特定処遇改善計画書を提出の有無

全体傾向では、「提出している」が最も高く 71.4%、「現在、提出に向け準備中」は 12.1%であった。施設・事業所別も同様の傾向であった。

図表 132 介護職員等特定処遇改善計画書を提出の有無

|             | 全体<br>n=2546 | 介護保険<br>施設<br>n=328 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=995 | 居宅系<br>サービス①<br>n=1077 | 居宅系<br>サービス②<br>n=146 | (参考)<br>訪問看護<br>- |
|-------------|--------------|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------|
| 提出している      | 71.4         | 70.7                | 83.8                   | 59.8                   | 73.3                  | -                 |
| 現在、提出に向け準備中 | 12.1         | 10.1                | 8.4                    | 16.6                   | 8.9                   | -                 |
| 提出する予定はない   | 16.5         | 19.2                | 7.7                    | 23.6                   | 17.8                  | -                 |

## （６）看護職員の特定処遇改善加算の対象

全体傾向では、「含まれている」52.9%「含まれていない」47.1%と、ほぼ半々であった。施設・事業所別でみると、福祉系施設・住まいは、「含まれている」が 62.5%と高いが、それ以外の施設・事業所は、看護職員が特定処遇改善加算の対象に「含まれていない」割合のほうが高かった。

図表 133 処遇改善対象職種として、看護職員の特定処遇改善加算の対象

|         | 全体<br>n=2039 | 介護保険<br>施設<br>n=258 | 福祉系<br>施設・住まい<br>n=893 | 居宅系<br>サービス①<br>n=781 | 居宅系<br>サービス②<br>n=107 | (参考)<br>訪問看護<br>- |
|---------|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| 含まれている  | 52.9         | 41.5                | 62.5                   | 47.5                  | 39.3                  | -                 |
| 含まれていない | 47.1         | 58.5                | 37.5                   | 52.5                  | 60.7                  | -                 |



### **III-3. 他者推奨意向・就業継続意向 に関連する要因の検討**

## 1. 他者推奨意向に関連する要因の検討（まとめ）

### 【 処遇・業務実態と他者推奨意向と相関 】

- (1) 弱い正の相関がある要因
  - ・ 給与総月額：ただし、居宅性サービス②のみ
  - ・ 仕事の量と内容に対する給与の妥当性
- (2) 弱い負の相関がある要因
  - ・ 二交代制夜勤の負担感（介護保険施設のみ分析）
  - ・ オンコール当番の負担感（福祉系施設・住まい、居宅性サービス①、居宅性サービス②のみ分析）
- (3) 相関が見られなかった要因
  - ・ 時間外労働時間数
  - ・ 夜勤の実施回数（二交代、オンコール当番）

### 【 医療現場と比較して魅力に感じる程度と他者推奨意向との相関 】

- ・ 多くの項目において弱い正の相関がみられた。福祉系施設・住まいにおいては、リーダー役、調整役、管理者としてのマネジメントといった項目で相関係数が低い傾向があった。

### 【 介護現場における看護職として感じるやりがいと他者推奨意向との相関 】

- ・ 多くの項目において弱い正の相関がみられた。福祉系施設・住まいにおいては、リーダー役、調整役、管理者としてのマネジメントといった項目で相関係数が低い傾向があった。

### 【 介護現場の看護に求められる能力と他者推奨意向との相関 】

- ・ 支援やケアといった項目で弱い正の相関がみられ、リーダー役、調整役、管理者としてのマネジメントといった項目は相関係数が低い傾向。施設・事業所別でみると、介護保険施設は、比較的多数の項目において弱い正の相関がみられた。福祉系施設・住まいと居宅系サービス①では、全体的に相関係数が低い傾向。

### 【 勤務環境や労働条件に対する満足度と他者推奨意向との相関 】

- ・ ほぼすべての項目において弱い正の相関がみられた。施設・事業所別でみると、中程度の正の相関がみられたものがいくつか確認された。福祉系施設・住まいにおいては「雇用形態」、居宅系サービス①においては、「勤務形態」「上司との人間関係」、居宅系サービス②と訪問看護においては、「上司との人間関係」で中程度の正の相関がみられた。

### 【 業務やキャリアに対する認識と他者推奨意向との相関 】

- ・ 多くの項目において弱い正の相関と中程度の正の相関がみられた。施設・事業所で共通して中程度の正の相関がみられたのは、やりがい、役割を果たすための権限、自分の理想の看護、組織からの評価、安心して働き続けられるといった項目。



## 2. 他者推奨意向に関連する要因の検討

看護職員が現職場を他者に推奨する意向（以下、他者推奨意向とする）について、関連する要因を探索的に検討するため相関分析を行った（他者推奨意向は4段階の順序尺度であるため、順位相関分析を行った）。

相関係数は正の値と負の値をとる。相関係数が正であるとき、一方の値が増加するともう一方の値が増加する傾向が認められ、相関係数が+1に近いほどその関係性が強いと言える。他方、相関係数が負であるとき、一方の値が増加するともう一方の値が減少する傾向が認められ、相関係数が-1に近いほどその関係性が強いと言える。

分析にあたっては、他者に現職場を「勧める」場合を4点、「勧めない」場合を1点とし、得点が高いほど他者推奨意向が強くなるようにデータ加工した上で実施した。

なお、相関係数は下記の基準を目安に解釈されることが一般的である。

- 0.00 ～ ± 0.20 : ほとんど相関がない
- 0.20 ～ ± 0.40 : 弱い相関がある
- 0.40 ～ ± 0.70 : 中程度の相関がある
- 0.70 ～ ± 1.00 : 強い相関がある

### （1）給与総月額

他者推奨意向と給与総月額との順位相関係数をみると、全体としては有意な相関はみられないが、居宅系サービス②、訪問介護において弱い正の相関が認められた。

図表 134 他者推奨意向と給与総月額との順位相関分析

|           | 順位相関分析 |      |     |
|-----------|--------|------|-----|
|           | 相関係数   | 有意水準 | n   |
| 全体        | 0.09   | **   | 969 |
| 介護保険施設    | 0.12   | **   | 291 |
| 福祉系施設・住まい | 0.07   | n.s. | 286 |
| 居宅系サービス①  | -0.04  | n.s. | 164 |
| 居宅系サービス②  | 0.21   | **   | 228 |
| （参考）訪問介護  | 0.22   | **   | 188 |

\*\* : 相関係数は1%水準で有意

\* : 相関係数は5%水準で有意

n.s. : 相関係数が有意ではないことを示す

### （2）仕事の量と内容に対する給与の妥当性

他者推奨意向と給与の妥当性との順位相関係数をみると、全体としては弱い正の相関がみられた。いずれの施設・事業所においても同様に弱い正の相関がみられた。

図表 135 他者推奨意向と給与の妥当性との順位相関分析

|           | 順位相関分析 |      |       |
|-----------|--------|------|-------|
|           | 相関係数   | 有意確率 | n     |
| 全体        | 0.32   | **   | 1,862 |
| 介護保険施設    | 0.29   | **   | 491   |
| 福祉系施設・住まい | 0.36   | **   | 508   |
| 居宅系サービス①  | 0.31   | **   | 393   |
| 居宅系サービス②  | 0.29   | **   | 470   |
| (参考) 訪問介護 | 0.30   | **   | 380   |

\*\* : 相関係数は1%水準で有意  
 \* : 相関係数は5%水準で有意  
 n.s. : 相関係数が有意ではないことを示す

### (3) 時間外労働時間数

他者推奨意向と時間外労働時間数との順位相関係数をみると、全体およびいずれの施設・事業所においても有意な相関はみられなかった。

図表 136 他者推奨意向と時間外労働時間数との順位相関分析

|           | 順位相関分析 |      |       |
|-----------|--------|------|-------|
|           | 相関係数   | 有意水準 | n     |
| 全体        | 0.00   | n.s. | 1,648 |
| 介護保険施設    | -0.04  | n.s. | 446   |
| 福祉系施設・住まい | -0.06  | n.s. | 444   |
| 居宅系サービス①  | -0.04  | n.s. | 344   |
| 居宅系サービス②  | 0.06   | n.s. | 414   |
| (参考) 訪問介護 | 0.04   | n.s. | 334   |

\*\* : 相関係数は1%水準で有意  
 \* : 相関係数は5%水準で有意  
 n.s. : 相関係数が有意ではないことを示す

### (4) 二交代制夜勤の実施回数

介護保険施設における他者推奨意向と二交代制夜勤の実施回数との順位相関分析を行ったが、有意な相関はみられなかった。

図表 137 他者推奨意向と二交代制の夜勤の実施回数との順位相関分析

|        | 順位相関分析 |      |     |
|--------|--------|------|-----|
|        | 相関係数   | 有意水準 | n   |
| 介護保険施設 | -0.10  | n.s. | 241 |

\*\* : 相関係数は1%水準で有意  
 \* : 相関係数は5%水準で有意  
 n.s. : 相関係数が有意ではないことを示す  
 ※介護保険施設以外は回答者数が僅少であったため、結果を記載していない。

## （５）オンコール当番の実施回数

他者推奨意向とオンコール当番の実施回数との順位相関係数をみると、全体およびいずれの施設・事業所においても有意な相関はみられなかった。

図表 138 他者推奨意向とオンコール当番の実施回数との順位相関分析

|           | 順位相関分析 |      |     |
|-----------|--------|------|-----|
|           | 相関係数   | 有意水準 | n   |
| 福祉系施設・住まい | -0.04  | n.s. | 218 |
| 居宅系サービス①  | 0.13   | n.s. | 47  |
| 居宅系サービス②  | 0.03   | n.s. | 210 |
| （参考）訪問介護  | 0.03   | n.s. | 175 |

\*\* : 相関係数は1%水準で有意  
 \* : 相関係数は5%水準で有意  
 n.s. : 相関係数が有意ではないことを示す  
 ※介護保険施設は回答者数が僅少であったため、結果を記載していない。

## （６）二交代制夜勤の負担感

介護保険施設における他者推奨意向と二交代制夜勤の負担感との順位相関分析を行ったところ、弱い負の相関がみられた。

図表 139 他者推奨意向と二交代制の夜勤の負担感との順位相関分析

|        | 順位相関分析 |      |     |
|--------|--------|------|-----|
|        | 相関係数   | 有意水準 | n   |
| 介護保険施設 | -0.30  | **   | 241 |

\*\* : 相関係数は1%水準で有意  
 \* : 相関係数は5%水準で有意  
 n.s. : 相関係数が有意ではないことを示す  
 ※介護保険施設以外は回答者数が僅少であったため、結果を記載していない。

## （７）オンコール当番の負担感

他者推奨意向とオンコール当番の負担感との順位相関係数をみると、福祉系施設・住まい、居宅系サービス②、訪問看護において弱い負の相関がみられた。

図表 140 他者推奨意向とオンコール当番の負担感との順位相関分析

|           | 順位相関分析 |      |     |
|-----------|--------|------|-----|
|           | 相関係数   | 有意水準 | n   |
| 福祉系施設・住まい | -0.31  | **   | 252 |
| 居宅系サービス①  | 0.00   | n.s. | 56  |
| 居宅系サービス②  | -0.29  | **   | 251 |
| （参考）訪問看護  | -0.28  | **   | 208 |

\*\* : 相関係数は1%水準で有意  
 \* : 相関係数は5%水準で有意  
 n.s. : 相関係数が有意ではないことを示す  
 ※介護保険施設は回答者数が僅少であったため、結果を記載していない。

## （８）医療現場と比較して魅力に感じる程度

他者推奨意向と「医療現場と比較して魅力に感じる程度」との順位相関係数をみると、多くの項目において弱い正の相関がみられた。福祉系施設・住まいにおいては、リーダー役、調整役、管理者としてのマネジメントといった項目で相関係数が低い傾向があった。

図表 141 他者推奨意向と「医療現場と比較して魅力に感じる程度」との順位相関分析

|  | 全体   |      |   | 介護保険施設 |      |   | 福祉系施設・住まい |      |   |
|--|------|------|---|--------|------|---|-----------|------|---|
|  | 相関係数 | 有意水準 | n | 相関係数   | 有意水準 | n | 相関係数      | 有意水準 | n |

### 医療現場と比較して魅力に感じる程度

|                                                    |      |    |       |      |    |     |      |    |     |
|----------------------------------------------------|------|----|-------|------|----|-----|------|----|-----|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる  | 0.28 | ** | 1,860 | 0.25 | ** | 491 | 0.26 | ** | 508 |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる          | 0.26 | ** | 1,859 | 0.26 | ** | 491 | 0.23 | ** | 507 |
| 利用者／家族の話を耳を傾ける時間を持ち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる | 0.27 | ** | 1,860 | 0.23 | ** | 491 | 0.27 | ** | 508 |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                     | 0.25 | ** | 1,860 | 0.19 | ** | 491 | 0.27 | ** | 508 |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる          | 0.25 | ** | 1,860 | 0.21 | ** | 491 | 0.21 | ** | 508 |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                         | 0.25 | ** | 1,860 | 0.27 | ** | 491 | 0.22 | ** | 508 |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                     | 0.23 | ** | 1,860 | 0.27 | ** | 491 | 0.17 | ** | 508 |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                       | 0.23 | ** | 1,860 | 0.28 | ** | 491 | 0.18 | ** | 508 |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                            | 0.21 | ** | 1,860 | 0.24 | ** | 491 | 0.15 | ** | 508 |

|  | 居宅系サービス① |      |   | 居宅系サービス② |      |   | （参考）訪問看護 |      |   |
|--|----------|------|---|----------|------|---|----------|------|---|
|  | 相関係数     | 有意水準 | n | 相関係数     | 有意水準 | n | 相関係数     | 有意水準 | n |

### 医療現場と比較して魅力に感じる程度

|                                                    |      |    |     |      |    |     |      |    |     |
|----------------------------------------------------|------|----|-----|------|----|-----|------|----|-----|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる  | 0.25 | ** | 392 | 0.24 | ** | 469 | 0.22 | ** | 379 |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる          | 0.24 | ** | 392 | 0.23 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |
| 利用者／家族の話を耳を傾ける時間を持ち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる | 0.24 | ** | 392 | 0.24 | ** | 469 | 0.24 | ** | 379 |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                     | 0.19 | ** | 392 | 0.26 | ** | 469 | 0.23 | ** | 379 |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる          | 0.25 | ** | 392 | 0.26 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                         | 0.24 | ** | 392 | 0.22 | ** | 469 | 0.19 | ** | 379 |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                     | 0.22 | ** | 392 | 0.23 | ** | 469 | 0.20 | ** | 379 |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                       | 0.23 | ** | 392 | 0.22 | ** | 469 | 0.19 | ** | 379 |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                            | 0.18 | ** | 392 | 0.24 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |

※オレンジで強調：順位相関係数0.7以上、黄色で強調：順位相関係数0.4以上、水色で強調：順位相関係数0.2以上

## （９）介護現場における看護職として感じるやりがい

他者推奨意向と「介護現場における看護職として感じるやりがい」との順位相関係数をみると、多くの項目において弱い正の相関がみられた。福祉系施設・住まいにおいては、リーダー役、調整役、管理者としてのマネジメントといった項目で相関係数が低い傾向があった。

図表 142 他者推奨意向と「介護現場における看護職として感じるやりがい」との順位相関分析

|  | 全体   |      |   | 介護保険施設 |      |   | 福祉系施設・住まい |      |   |
|--|------|------|---|--------|------|---|-----------|------|---|
|  | 相関係数 | 有意水準 | n | 相関係数   | 有意水準 | n | 相関係数      | 有意水準 | n |

介護現場における看護職として感じるやりがい

|                                                   |      |    |       |      |    |     |      |    |     |
|---------------------------------------------------|------|----|-------|------|----|-----|------|----|-----|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる | 0.28 | ** | 1,860 | 0.25 | ** | 491 | 0.27 | ** | 508 |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる         | 0.30 | ** | 1,858 | 0.29 | ** | 491 | 0.28 | ** | 507 |
| 利用者／家族の話を傾ける時間をもち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる  | 0.30 | ** | 1,858 | 0.24 | ** | 491 | 0.30 | ** | 507 |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                    | 0.27 | ** | 1,858 | 0.23 | ** | 491 | 0.30 | ** | 507 |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる         | 0.28 | ** | 1,858 | 0.28 | ** | 491 | 0.25 | ** | 507 |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                        | 0.30 | ** | 1,858 | 0.35 | ** | 491 | 0.25 | ** | 507 |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                    | 0.25 | ** | 1,858 | 0.29 | ** | 491 | 0.18 | ** | 507 |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                      | 0.26 | ** | 1,858 | 0.31 | ** | 491 | 0.17 | ** | 507 |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                           | 0.23 | ** | 1,857 | 0.23 | ** | 491 | 0.16 | ** | 506 |

|  | 居宅系サービス① |      |   | 居宅系サービス② |      |   | (参考) 訪問看護 |      |   |
|--|----------|------|---|----------|------|---|-----------|------|---|
|  | 相関係数     | 有意水準 | n | 相関係数     | 有意水準 | n | 相関係数      | 有意水準 | n |

介護現場における看護職として感じるやりがい

|                                                   |      |    |     |      |    |     |      |    |     |
|---------------------------------------------------|------|----|-----|------|----|-----|------|----|-----|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる | 0.26 | ** | 392 | 0.23 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる         | 0.30 | ** | 391 | 0.24 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |
| 利用者／家族の話を傾ける時間をもち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる  | 0.30 | ** | 391 | 0.29 | ** | 469 | 0.25 | ** | 379 |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                    | 0.23 | ** | 391 | 0.27 | ** | 469 | 0.25 | ** | 379 |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる         | 0.26 | ** | 391 | 0.25 | ** | 469 | 0.23 | ** | 379 |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                        | 0.31 | ** | 391 | 0.28 | ** | 469 | 0.27 | ** | 379 |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                    | 0.25 | ** | 391 | 0.27 | ** | 469 | 0.26 | ** | 379 |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                      | 0.26 | ** | 391 | 0.28 | ** | 469 | 0.26 | ** | 379 |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                           | 0.21 | ** | 391 | 0.29 | ** | 469 | 0.26 | ** | 379 |

※オレンジで強調：順位相関係数0.7以上、黄色で強調：順位相関係数0.4以上、水色で強調：順位相関係数0.2以上

## (10) 介護現場の看護に求められる能力

他者推奨意向と「介護現場の看護に求められる能力」との順位相関係数をみると、全体においては、支援やケアといった項目において弱い正の相関がみられ、リーダー役、調整役、管理者としてのマネジメントといった項目は相関係数が低い傾向であった。施設・事業所別でみると傾向は様々で、介護保険施設は、比較的多数の項目において弱い正の相関がみられた。福祉系施設・住まいと居宅系サービス①においては、全体的に相関係数が低い傾向、居宅系サービス②においては、支援やケアといった項目において弱い正の相関がみられた。

図表 143 他者推奨意向と「介護現場の看護に求められる能力」との順位相関分析

|  | 全体   |      |   | 介護保険施設 |      |   | 福祉系施設・住まい |      |   |
|--|------|------|---|--------|------|---|-----------|------|---|
|  | 相関係数 | 有意水準 | n | 相関係数   | 有意水準 | n | 相関係数      | 有意水準 | n |

### 介護現場における看護に求められる能力

|                                                   |      |    |       |      |    |     |      |    |     |
|---------------------------------------------------|------|----|-------|------|----|-----|------|----|-----|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる | 0.23 | ** | 1,858 | 0.19 | ** | 491 | 0.21 | ** | 507 |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる         | 0.22 | ** | 1,857 | 0.21 | ** | 491 | 0.18 | ** | 506 |
| 利用者／家族の話を傾ける時間をもち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる  | 0.21 | ** | 1,858 | 0.20 | ** | 491 | 0.16 | ** | 507 |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                    | 0.22 | ** | 1,858 | 0.19 | ** | 491 | 0.20 | ** | 507 |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる         | 0.19 | ** | 1,857 | 0.18 | ** | 491 | 0.14 | ** | 507 |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                        | 0.22 | ** | 1,858 | 0.25 | ** | 491 | 0.17 | ** | 507 |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                    | 0.18 | ** | 1,858 | 0.24 | ** | 491 | 0.15 | ** | 507 |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                      | 0.19 | ** | 1,858 | 0.24 | ** | 491 | 0.13 | ** | 507 |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                           | 0.20 | ** | 1,856 | 0.25 | ** | 491 | 0.14 | ** | 506 |

|  | 居宅系サービス① |      |   | 居宅系サービス② |      |   | (参考) 訪問看護 |      |   |
|--|----------|------|---|----------|------|---|-----------|------|---|
|  | 相関係数     | 有意水準 | n | 相関係数     | 有意水準 | n | 相関係数      | 有意水準 | n |

### 介護現場における看護に求められる能力

|                                                   |      |    |     |      |    |     |      |    |     |
|---------------------------------------------------|------|----|-----|------|----|-----|------|----|-----|
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる | 0.20 | ** | 391 | 0.22 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる         | 0.20 | ** | 391 | 0.22 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |
| 利用者／家族の話を傾ける時間をもち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる  | 0.19 | ** | 391 | 0.20 | ** | 469 | 0.18 | ** | 379 |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                    | 0.20 | ** | 391 | 0.23 | ** | 469 | 0.22 | ** | 379 |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる         | 0.20 | ** | 390 | 0.21 | ** | 469 | 0.21 | ** | 379 |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                        | 0.24 | ** | 391 | 0.18 | ** | 469 | 0.17 | ** | 379 |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                    | 0.18 | ** | 391 | 0.14 | ** | 469 | 0.13 | ** | 379 |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                      | 0.20 | ** | 391 | 0.15 | ** | 469 | 0.13 | ** | 379 |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                           | 0.18 | ** | 390 | 0.17 | ** | 469 | 0.15 | ** | 379 |

※オレンジで強調：順位相関係数0.7以上、黄色で強調：順位相関係数0.4以上、水色で強調：順位相関係数0.2以上

## (11) 勤務環境や労働条件に対する満足度

他者推奨意向と「勤務環境や労働条件に対する満足度」との順位相関係数をみると、ほぼすべての項目において弱い正の相関がみられた。施設・事業所別でみると、中程度の正の相関がみられたものがいくつか確認された。福祉系施設・住まいにおいては「雇用形態」、居宅系サービス①においては、「勤務形態」「上司との人間関係」、居宅系サービス②と訪問看護においては、「上司との人間関係」で中程度の正の相関がみられた。

図表 144 他者推奨意向と「勤務環境や労働条件に対する満足度」との順位相関分析

|                            | 全体   |      |       | 介護保険施設 |      |     | 福祉系施設・住まい |      |     |
|----------------------------|------|------|-------|--------|------|-----|-----------|------|-----|
|                            | 相関係数 | 有意水準 | n     | 相関係数   | 有意水準 | n   | 相関係数      | 有意水準 | n   |
| <b>現在の勤務環境や労働条件に対する満足度</b> |      |      |       |        |      |     |           |      |     |
| 雇用形態                       | 0.39 | **   | 1,862 | 0.39   | **   | 491 | 0.41      | **   | 508 |
| 勤務形態                       | 0.38 | **   | 1,862 | 0.36   | **   | 491 | 0.36      | **   | 508 |
| 教育・研修                      | 0.34 | **   | 1,861 | 0.32   | **   | 491 | 0.37      | **   | 508 |
| 福利厚生                       | 0.29 | **   | 1,861 | 0.27   | **   | 491 | 0.34      | **   | 508 |
| 妊娠・出産支援                    | 0.22 | **   | 1,854 | 0.27   | **   | 491 | 0.23      | **   | 506 |
| 育児と仕事の両立支援                 | 0.27 | **   | 1,855 | 0.25   | **   | 491 | 0.27      | **   | 506 |
| 介護と仕事の両立支援                 | 0.32 | **   | 1,857 | 0.33   | **   | 491 | 0.29      | **   | 507 |
| 時間外労働（残業）                  | 0.28 | **   | 1,857 | 0.29   | **   | 491 | 0.30      | **   | 507 |
| 夜勤・夜間対応の負担                 | 0.27 | **   | 1,857 | 0.27   | **   | 491 | 0.26      | **   | 507 |
| 年次有給休暇の取得しやすさ              | 0.25 | **   | 1,860 | 0.25   | **   | 491 | 0.28      | **   | 508 |
| 医師との人間関係                   | 0.24 | **   | 1,861 | 0.22   | **   | 491 | 0.27      | **   | 508 |
| 上司との人間関係                   | 0.40 | **   | 1,862 | 0.34   | **   | 491 | 0.38      | **   | 508 |
| 同僚との人間関係                   | 0.34 | **   | 1,862 | 0.27   | **   | 491 | 0.31      | **   | 508 |
| 利用者や利用者の家族との関係             | 0.32 | **   | 1,862 | 0.33   | **   | 491 | 0.27      | **   | 508 |

|                            | 居宅系サービス① |      |     | 居宅系サービス② |      |     | (参考) 訪問看護 |      |     |
|----------------------------|----------|------|-----|----------|------|-----|-----------|------|-----|
|                            | 相関係数     | 有意水準 | n   | 相関係数     | 有意水準 | n   | 相関係数      | 有意水準 | n   |
| <b>現在の勤務環境や労働条件に対する満足度</b> |          |      |     |          |      |     |           |      |     |
| 雇用形態                       | 0.37     | **   | 393 | 0.37     | **   | 470 | 0.36      | **   | 380 |
| 勤務形態                       | 0.40     | **   | 393 | 0.38     | **   | 470 | 0.37      | **   | 380 |
| 教育・研修                      | 0.31     | **   | 392 | 0.31     | **   | 470 | 0.35      | **   | 380 |
| 福利厚生                       | 0.24     | **   | 392 | 0.28     | **   | 470 | 0.25      | **   | 380 |
| 妊娠・出産支援                    | 0.14     | **   | 387 | 0.25     | **   | 470 | 0.26      | **   | 380 |
| 育児と仕事の両立支援                 | 0.24     | **   | 388 | 0.32     | **   | 470 | 0.33      | **   | 380 |
| 介護と仕事の両立支援                 | 0.30     | **   | 389 | 0.33     | **   | 470 | 0.34      | **   | 380 |
| 時間外労働（残業）                  | 0.27     | **   | 389 | 0.28     | **   | 470 | 0.30      | **   | 380 |
| 夜勤・夜間対応の負担                 | 0.18     | **   | 389 | 0.32     | **   | 470 | 0.33      | **   | 380 |
| 年次有給休暇の取得しやすさ              | 0.18     | **   | 391 | 0.25     | **   | 470 | 0.26      | **   | 380 |
| 医師との人間関係                   | 0.22     | **   | 392 | 0.28     | **   | 470 | 0.27      | **   | 380 |
| 上司との人間関係                   | 0.42     | **   | 393 | 0.45     | **   | 470 | 0.45      | **   | 380 |
| 同僚との人間関係                   | 0.39     | **   | 393 | 0.32     | **   | 470 | 0.33      | **   | 380 |
| 利用者や利用者の家族との関係             | 0.28     | **   | 393 | 0.31     | **   | 470 | 0.29      | **   | 380 |

※オレンジで強調：順位相関係数0.7以上、黄色で強調：順位相関係数0.4以上、水色で強調：順位相関係数0.2以上



## (12) 業務やキャリアに対する認識

他者推奨意向と「業務やキャリアに対する認識」との順位相関係数をみると、多くの項目において弱い正の相関と中程度の正の相関がみられた。施設・事業所別でも、項目の違いはあるが、多くの項目において弱い正の相関と中程度の正の相関がみられた。施設・事業所で共通して中程度の正の相関がみられたのは、やりがい、役割を果たすための権限、自分の理想の看護、組織からの評価、安心して働き続けられるといった項目であった。

図表 145 他者推奨意向と「業務やキャリアに対する認識」との順位相関分析

|                            | 全体   |      |       | 介護保険施設 |      |     | 福祉系施設・住まい |      |     |
|----------------------------|------|------|-------|--------|------|-----|-----------|------|-----|
|                            | 相関係数 | 有意水準 | n     | 相関係数   | 有意水準 | n   | 相関係数      | 有意水準 | n   |
| <b>業務やキャリアに対する認識</b>       |      |      |       |        |      |     |           |      |     |
| 現在の業務はやりがいがある              | 0.46 | **   | 1,861 | 0.46   | **   | 490 | 0.43      | **   | 508 |
| 業務範囲は明確にされている              | 0.39 | **   | 1,862 | 0.40   | **   | 491 | 0.39      | **   | 508 |
| 自分の専門性が生かされている             | 0.42 | **   | 1,862 | 0.42   | **   | 491 | 0.40      | **   | 508 |
| 自分の知識や経験が生かされている           | 0.38 | **   | 1,862 | 0.36   | **   | 491 | 0.38      | **   | 508 |
| 自分の役割を果たすために、中々な権限が与えられている | 0.44 | **   | 1,862 | 0.43   | **   | 491 | 0.43      | **   | 508 |
| 看護ケアに十分な時間をあてられる           | 0.39 | **   | 1,860 | 0.41   | **   | 491 | 0.38      | **   | 508 |
| 自分の理想の看護が実践できている、できる環境にある  | 0.49 | **   | 1,861 | 0.48   | **   | 491 | 0.49      | **   | 508 |
| 事故を起こさないか不安を感じることは少ない/ない   | 0.20 | **   | 1,861 | 0.22   | **   | 491 | 0.17      | **   | 508 |
| 業務や業務以外で困ったときに相談できる相手がいる   | 0.36 | **   | 1,862 | 0.32   | **   | 491 | 0.35      | **   | 508 |
| 継続的にスキルアップ・キャリアアップができる     | 0.43 | **   | 1,861 | 0.38   | **   | 491 | 0.41      | **   | 508 |
| 自分は組織から評価されていると感じる         | 0.46 | **   | 1,862 | 0.43   | **   | 491 | 0.46      | **   | 508 |
| 安心して働き続けることができる            | 0.59 | **   | 1,861 | 0.56   | **   | 491 | 0.55      | **   | 508 |

|                            | 居宅系サービス① |      |     | 居宅系サービス② |      |     | (参考) 訪問看護 |      |     |
|----------------------------|----------|------|-----|----------|------|-----|-----------|------|-----|
|                            | 相関係数     | 有意水準 | n   | 相関係数     | 有意水準 | n   | 相関係数      | 有意水準 | n   |
| <b>業務やキャリアに対する認識</b>       |          |      |     |          |      |     |           |      |     |
| 現在の業務はやりがいがある              | 0.44     | **   | 393 | 0.45     | **   | 470 | 0.41      | **   | 380 |
| 業務範囲は明確にされている              | 0.34     | **   | 393 | 0.38     | **   | 470 | 0.39      | **   | 380 |
| 自分の専門性が生かされている             | 0.41     | **   | 393 | 0.39     | **   | 470 | 0.35      | **   | 380 |
| 自分の知識や経験が生かされている           | 0.37     | **   | 393 | 0.35     | **   | 470 | 0.29      | **   | 380 |
| 自分の役割を果たすために、中々な権限が与えられている | 0.43     | **   | 393 | 0.44     | **   | 470 | 0.43      | **   | 380 |
| 看護ケアに十分な時間をあてられる           | 0.41     | **   | 392 | 0.31     | **   | 469 | 0.29      | **   | 379 |
| 自分の理想の看護が実践できている、できる環境にある  | 0.45     | **   | 393 | 0.47     | **   | 469 | 0.44      | **   | 379 |
| 事故を起こさないか不安を感じることは少ない/ない   | 0.18     | **   | 392 | 0.18     | **   | 470 | 0.17      | **   | 380 |
| 業務や業務以外で困ったときに相談できる相手がいる   | 0.38     | **   | 393 | 0.36     | **   | 470 | 0.34      | **   | 380 |
| 継続的にスキルアップ・キャリアアップができる     | 0.44     | **   | 392 | 0.45     | **   | 470 | 0.42      | **   | 380 |
| 自分は組織から評価されていると感じる         | 0.45     | **   | 393 | 0.45     | **   | 470 | 0.43      | **   | 380 |
| 安心して働き続けることができる            | 0.60     | **   | 392 | 0.62     | **   | 470 | 0.60      | **   | 380 |

※オレンジで強調：順位相関係数0.7以上、黄色で強調：順位相関係数0.4以上、水色で強調：順位相関係数0.2以上



### 3. 就業継続意向に関連する要因の検討（まとめ）

#### 【 処遇・業務実態と就業継続意向との関連性 】

- ・ 仕事の量と内容に対する給与の妥当性：いずれの施設・事業所においても、妥当性が高まるほど就業継続意向が高まる傾向がうかがえた。
- ・ 時間外労働時間数：いずれの施設・事業所においても、時間外労働が0時間の回答者が、最も就業継続意向が高かった。
- ・ 二交代制夜勤の負担感：介護保険施設において、負担感が少なくなるほど就業継続意向が顕著に高まる傾向がうかがえた。
- ・ オンコール当番の負担感：介護保険施設以外の施設・事業所において、負担感が少なくなるほど就業継続意向が顕著に高まる傾向がうかがえた。

#### 【 医療現場と比較して魅力に感じる程度と就業継続意向との関連性 】

- ・ いずれの施設・事業所においても、支援やケアといった項目において魅力だと感じている人が多く、また就業継続意向も高くなる傾向。

#### 【 介護現場における看護職として感じるやりがいと就業継続意向との関連性 】

- ・ いずれの施設・事業所においても、様々な項目においてやりがいを感じるほど就業継続意向も高くなる傾向がみられた。

#### 【 介護現場の看護に求められる能力と就業継続意向との関連性 】

- ・ いずれの施設・事業所においても、支援やケアといった項目において能力を求められると感じている人が多く、また就業継続意向も高くなる傾向がみられた。

#### 【 現在の勤務環境や労働条件に対する満足度と就業継続意向との関連性 】

- ・ 様々な項目において、満足であるほど就業継続意向が高まる傾向がうかがえた。施設・事業所別にみると、福祉系施設・住まい、居宅系サービス①、居宅系サービス②において、「介護と仕事の両立支援」と「上司との人間関係」について満足と回答した方の就業継続意向は8割を超えていた。

#### 【 業務やキャリアに対する認識と就業継続意向との関連性 】

- ・ いずれの施設・事業所においても、業務やキャリアへの認識が高くなるほど、就業継続意向も高くなる傾向がうかがえた。

#### 【 施設における職場環境改善の取り組みと就業継続意向との関連性 】

- ・ 「施設における職場環境改善の取り組み」と就業継続意向に関連性をみたところ、明瞭な傾向を読みとることはできなかった。

#### 4. 就業継続意向に関連する要因の検討

看護職員が現職場にて看護職として働きたい意向（以下、就業継続意向とする）について、関連する要因を探索的に検討するためクロス集計を行った。

##### （１）給与総月額

給与総月額別に就業継続意向をみたところ、全体では顕著な傾向はみられなかった。施設・事業所別に確認をしたところ、福祉系施設・住まいにおいて 30 万円以上の回答者の就業継続意向が 7 割を超えていた。

図表 146 就業継続意向と給与総月額の関連性

|                     | 全体   |      |              | 介護保険施設 |     |              | 福祉系施設・住まい |     |              |
|---------------------|------|------|--------------|--------|-----|--------------|-----------|-----|--------------|
|                     | 回答者数 |      | 就業継続意向者<br>% | 回答者数   |     | 就業継続意向者<br>% | 回答者数      |     | 就業継続意向者<br>% |
|                     | n    | n    |              | n      | n   |              | n         | n   |              |
|                     | 1837 | 1201 | 65.4         | 481    | 286 | 59.5         | 505       | 330 | 65.3         |
| 260,000円未満          | 266  | 173  | 65.0         | 55     | 32  | 58.2         | 87        | 59  | 67.8         |
| 260,000円～300,000円未満 | 179  | 117  | 65.4         | 52     | 36  | 69.2         | 62        | 41  | 66.1         |
| 300,000円以上          | 425  | 279  | 65.6         | 147    | 84  | 57.1         | 123       | 90  | 73.2         |

|                     | 居宅サービス① |     |              | 居宅サービス② |     |              | (参考) 訪問看護 |     |              |
|---------------------|---------|-----|--------------|---------|-----|--------------|-----------|-----|--------------|
|                     | 回答者数    |     | 就業継続意向者<br>% | 回答者数    |     | 就業継続意向者<br>% | 回答者数      |     | 就業継続意向者<br>% |
|                     | n       | n   |              | n       | n   |              | n         | n   |              |
|                     | 387     | 257 | 66.4         | 464     | 328 | 70.7         | 375       | 270 | 72.0         |
| 260,000円未満          | 82      | 54  | 65.9         | 42      | 28  | 66.7         | 38        | 26  | 68.4         |
| 260,000円～300,000円未満 | 33      | 20  | 60.6         | 32      | 20  | 62.5         | 27        | 18  | 66.7         |
| 300,000円以上          | 43      | 28  | 65.1         | 112     | 77  | 68.8         | 91        | 64  | 70.3         |

n : 各施設・事業所と表側区分の組み合わせに該当する回答者数。就業継続意向者の割合算出の基数。

% : 各施設・事業所と表側区分の組み合わせにおける、就業継続意向者の割合

※表側区分のいずれにも該当しない「無回答」が存在するため、表側区分の合計は各施設・事業所の回答者と一致しない。

## （２）仕事の量と内容に対する給与の妥当性

「仕事の量と内容に対する給与の妥当性」と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、妥当性が高まるほど就業継続意向が高まる傾向がうかがえた。

図表 147 就業継続意向と「仕事の量と内容に対する給与の妥当性」の関連性

|               | 全体   |         |      | 介護保険施設 |         |      | 福祉系施設・住まい |         |      |
|---------------|------|---------|------|--------|---------|------|-----------|---------|------|
|               | 回答者数 | 就業継続意向者 |      | 回答者数   | 就業継続意向者 |      | 回答者数      | 就業継続意向者 |      |
|               | n    | n       | %    | n      | n       | %    | n         | n       | %    |
|               | 1837 | 1201    | 65.4 | 481    | 286     | 59.5 | 505       | 330     | 65.3 |
| 妥当ではない        | 234  | 98      | 41.9 | 80     | 29      | 36.3 | 71        | 28      | 39.4 |
| どちらかという妥当ではない | 545  | 317     | 58.2 | 161    | 102     | 63.4 | 154       | 80      | 51.9 |
| どちらかという妥当である  | 662  | 482     | 72.8 | 156    | 103     | 66.0 | 183       | 138     | 75.4 |
| 妥当である         | 396  | 304     | 76.8 | 84     | 52      | 61.9 | 97        | 84      | 86.6 |

|               | 居宅系サービス① |         |      | 居宅系サービス② |         |      | （参考）訪問看護 |         |      |
|---------------|----------|---------|------|----------|---------|------|----------|---------|------|
|               | 回答者数     | 就業継続意向者 |      | 回答者数     | 就業継続意向者 |      | 回答者数     | 就業継続意向者 |      |
|               | n        | n       | %    | n        | n       | %    | n        | n       | %    |
|               | 387      | 257     | 66.4 | 464      | 328     | 70.7 | 375      | 270     | 72.0 |
| 妥当ではない        | 31       | 14      | 45.2 | 52       | 27      | 51.9 | 43       | 24      | 55.8 |
| どちらかという妥当ではない | 105      | 59      | 56.2 | 125      | 76      | 60.8 | 98       | 62      | 63.3 |
| どちらかという妥当である  | 153      | 115     | 75.2 | 170      | 126     | 74.1 | 143      | 108     | 75.5 |
| 妥当である         | 98       | 69      | 70.4 | 117      | 99      | 84.6 | 91       | 76      | 83.5 |

n：各施設・事業所と表側区分の組み合わせに該当する回答者数。就業継続意向者の割合算出の基数。  
 %：各施設・事業所と表側区分の組み合わせにおける、就業継続意向者の割合  
 ※表側区分のいずれにも該当しない「無回答」が存在するため、表側区分の合計は各施設・事業所の回答者とは一致しない。

## （３）時間外労働時間数

時間外労働時間数と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、時間外労働が０時間の回答者が、最も就業継続意向が高かった。施設・事業所別にみると、居宅系サービス②において、時間外労働０時間の回答者の就業継続意向が約８割弱と高かった。

図表 148 就業継続意向と時間外労働時間数の関連性

|        | 全体   |         |      | 介護保険施設 |         |      | 福祉系施設・住まい |         |      |
|--------|------|---------|------|--------|---------|------|-----------|---------|------|
|        | 回答者数 | 就業継続意向者 |      | 回答者数   | 就業継続意向者 |      | 回答者数      | 就業継続意向者 |      |
|        | n    | n       | %    | n      | n       | %    | n         | n       | %    |
|        | 1837 | 1201    | 65.4 | 481    | 286     | 59.5 | 505       | 330     | 65.3 |
| 0時間    | 463  | 325     | 70.2 | 128    | 84      | 65.6 | 126       | 91      | 72.2 |
| 10時間未満 | 695  | 430     | 61.9 | 204    | 119     | 58.3 | 210       | 129     | 61.4 |
| 10時間以上 | 467  | 302     | 64.7 | 105    | 57      | 54.3 | 105       | 70      | 66.7 |

|        | 居宅系サービス① |         |      | 居宅系サービス② |         |      | （参考）訪問看護 |         |      |
|--------|----------|---------|------|----------|---------|------|----------|---------|------|
|        | 回答者数     | 就業継続意向者 |      | 回答者数     | 就業継続意向者 |      | 回答者数     | 就業継続意向者 |      |
|        | n        | n       | %    | n        | n       | %    | n        | n       | %    |
|        | 387      | 257     | 66.4 | 464      | 328     | 70.7 | 375      | 270     | 72.0 |
| 0時間    | 114      | 76      | 66.7 | 95       | 74      | 77.9 | 73       | 57      | 78.1 |
| 10時間未満 | 126      | 82      | 65.1 | 155      | 100     | 64.5 | 125      | 81      | 64.8 |
| 10時間以上 | 98       | 64      | 65.3 | 159      | 111     | 69.8 | 132      | 94      | 71.2 |

n：各施設・事業所と表側区分の組み合わせに該当する回答者数。就業継続意向者の割合算出の基数。  
 %：各施設・事業所と表側区分の組み合わせにおける、就業継続意向者の割合  
 ※表側区分のいずれにも該当しない「無回答」が存在するため、表側区分の合計は各施設・事業所の回答者とは一致しない。

#### (4) 二交代制夜勤の実施回数

二交代制夜勤回数と就業継続意向に関連性をみたところ、顕著ではないものの6回以上の回答者の就業継続意向の割合がやや低くなる傾向がうかがえた。

図表 149 就業継続意向と二交代制夜勤回数の関連性

|      | 全体   |         |      | 介護保険施設 |         |      |
|------|------|---------|------|--------|---------|------|
|      | 回答者数 | 就業継続意向者 |      | 回答者数   | 就業継続意向者 |      |
|      | n    | n       | %    | n      | n       | %    |
|      | 1837 | 1201    | 65.4 | 481    | 286     | 59.5 |
| 1～3回 | 65   | 38      | 58.5 | 51     | 31      | 60.8 |
| 4～5回 | 155  | 94      | 60.6 | 134    | 79      | 59.0 |
| 6回以上 | 62   | 34      | 54.8 | 50     | 28      | 56.0 |

n : 各施設・事業所と表側区分の組み合わせに該当する回答者数。就業継続意向者の割合算出の基数。

% : 各施設・事業所と表側区分の組み合わせにおける、就業継続意向者の割合

※二交代制夜勤を行っていない、もしくは二交代制夜勤を行っているが表側のいずれにも該当しない「無回答」が存在するため、表側区分の合計は各施設・事業所の回答者と一致しない。

※介護保険施設以外の施設・事業所については、回答者数が僅少であったため集計値を掲載していない。

#### (5) オンコール当番の実施回数

オンコール当番実施回数と就業継続意向に関連性をみたところ、全体では顕著な傾向はみられなかった。

図表 150 就業継続意向とオンコール当番実施回数の関連性

|           | 全体   |         |      | 福祉系施設・住まい |         |      | 居宅系サービス① |         |      |
|-----------|------|---------|------|-----------|---------|------|----------|---------|------|
|           | 回答者数 | 就業継続意向者 |      | 回答者数      | 就業継続意向者 |      | 回答者数     | 就業継続意向者 |      |
|           | n    | n       | %    | n         | n       | %    | n        | n       | %    |
|           | 1837 | 1201    | 65.4 | 505       | 330     | 65.3 | 387      | 257     | 66.4 |
| 5回未満      | 91   | 56      | 61.5 | 28        | 16      | 57.1 | 14       | 8       | 57.1 |
| 5回～10回未満  | 192  | 125     | 65.1 | 78        | 48      | 61.5 | 14       | 7       | 50.0 |
| 10回～15回未満 | 127  | 86      | 67.7 | 71        | 48      | 67.6 | 11       | 7       | 63.6 |
| 15回以上     | 75   | 51      | 68.0 | 41        | 24      | 58.5 | 7        | 4       | 57.1 |

|           | 居宅系サービス② |         |      | (参考) 訪問看護 |         |      |
|-----------|----------|---------|------|-----------|---------|------|
|           | 回答者数     | 就業継続意向者 |      | 回答者数      | 就業継続意向者 |      |
|           | n        | n       | %    | n         | n       | %    |
|           | 464      | 328     | 70.7 | 375       | 270     | 72.0 |
| 5回未満      | 39       | 25      | 64.1 | 33        | 22      | 66.7 |
| 5回～10回未満  | 100      | 70      | 70.0 | 85        | 60      | 70.6 |
| 10回～15回未満 | 44       | 31      | 70.5 | 40        | 29      | 72.5 |
| 15回以上     | 25       | 21      | 84.0 | 15        | 13      | 86.7 |

n : 各施設・事業所と表側区分の組み合わせに該当する回答者数。就業継続意向者の割合算出の基数。

% : 各施設・事業所と表側区分の組み合わせにおける、就業継続意向者の割合

※オンコールを行っていない、もしくはオンコールを行っているが表側のいずれにも該当しない「無回答」が存在するため、表側区分の合計は各施設・事業所の回答者と一致しない。

※介護保険施設については、回答者数が僅少であったため集計値を掲載していない。

## （６）二交代制夜勤の負担感

二交代制夜勤の負担感と就業継続意向に関連性をみたところ、全体、介護保険施設いずれにおいても、負担感が少なくなるほど就業継続意向が顕著に高まる傾向がうかがえた。

図表 151 就業継続意向と二交代制夜勤の負担感の関連性

|                 | 全体   |         |      | 介護保険施設 |         |      |
|-----------------|------|---------|------|--------|---------|------|
|                 | 回答者数 | 就業継続意向者 |      | 回答者数   | 就業継続意向者 |      |
|                 | n    | n       | %    | n      | n       | %    |
|                 | 1837 | 1201    | 65.4 | 481    | 286     | 59.5 |
| 全く負担ではない・負担ではない | 64   | 48      | 75.0 | 50     | 38      | 76.0 |
| どちらともいえない       | 91   | 55      | 60.4 | 77     | 46      | 59.7 |
| 負担              | 90   | 50      | 55.6 | 74     | 42      | 56.8 |
| とても負担           | 37   | 13      | 35.1 | 34     | 12      | 35.3 |

n：各施設・事業所と表側区分の組み合わせに該当する回答者数。就業継続意向者の割合算出の基数。

%：各施設・事業所と表側区分の組み合わせにおける、就業継続意向者の割合

※二交代制夜勤を行っていない、もしくは二交代制夜勤を行っているが表側のいずれにも該当しない「無回答」が存在するため、表側区分の合計は各施設・事業所の回答者と一致しない。

※介護保険施設以外の施設・事業所については、回答者数が僅少であったため集計値を掲載していない。

## （７）オンコール当番の負担感

オンコール当番の負担感と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、負担感が少なくなるほど就業継続意向が顕著に高まる傾向がうかがえた。全体において、全く負担ではないと感じている回答者の就業継続意向は9割を超えていた。

図表 152 就業継続意向とオンコール当番の負担感の関連性

|                 | 全体   |         |      | 福祉系施設・住まい |         |      | 居宅系サービス① |         |      |
|-----------------|------|---------|------|-----------|---------|------|----------|---------|------|
|                 | 回答者数 | 就業継続意向者 |      | 回答者数      | 就業継続意向者 |      | 回答者数     | 就業継続意向者 |      |
|                 | n    | n       | %    | n         | n       | %    | n        | n       | %    |
|                 | 1837 | 1201    | 65.4 | 505       | 330     | 65.3 | 387      | 257     | 66.4 |
| 全く負担ではない・負担ではない | 71   | 65      | 91.5 | 29        | 27      | 93.1 | 3        | 2       | 66.7 |
| どちらともいえない       | 147  | 110     | 74.8 | 59        | 42      | 71.2 | 21       | 15      | 71.4 |
| 負担              | 235  | 149     | 63.4 | 101       | 67      | 66.3 | 22       | 11      | 50.0 |
| とても負担           | 118  | 55      | 46.6 | 63        | 25      | 39.7 | 9        | 5       | 55.6 |

|                 | 居宅系サービス② |         |      | （参考）訪問看護 |         |      |
|-----------------|----------|---------|------|----------|---------|------|
|                 | 回答者数     | 就業継続意向者 |      | 回答者数     | 就業継続意向者 |      |
|                 | n        | n       | %    | n        | n       | %    |
|                 | 464      | 328     | 70.7 | 375      | 270     | 72.0 |
| 全く負担ではない・負担ではない | 35       | 33      | 94.3 | 23       | 22      | 95.7 |
| どちらともいえない       | 63       | 51      | 81.0 | 56       | 46      | 82.1 |
| 負担              | 106      | 67      | 63.2 | 90       | 57      | 63.3 |
| とても負担           | 44       | 24      | 54.5 | 36       | 22      | 61.1 |

n：各施設・事業所と表側区分の組み合わせに該当する回答者数。就業継続意向者の割合算出の基数。

%：各施設・事業所と表側区分の組み合わせにおける、就業継続意向者の割合

※オンコールを行っていない、もしくはオンコールを行っているが表側のいずれにも該当しない「無回答」が存在するため、表側区分の合計は各施設・事業所の回答者と一致しない。

※介護保険施設については、回答者数が僅少であったため集計値を掲載していない。

## （８）医療現場と比較して魅力に感じる程度

「医療現場と比較して魅力に感じる程度」と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、支援やケアといった項目において魅力だと感じている人が多く、また就業継続意向も高くなる傾向にある。リーダー役や調整役といったマネジメントの項目においては、支援やケアの項目と比較すると、魅力度と就業継続意向の関連性は顕著に強くはなかったものの、魅力に感じる人の就業継続意向は高くなる傾向にはあった。

図表 153 就業継続意向と「医療現場と比較して魅力に感じる程度」の関連性

|                                                   | 全体         |         |      | 介護保険施設 |         |      | 福祉系施設・住まい |         |      | 居宅系サービス① |         |      | 居宅系サービス② |         |      | (参考) 訪問看護 |         |      |       |
|---------------------------------------------------|------------|---------|------|--------|---------|------|-----------|---------|------|----------|---------|------|----------|---------|------|-----------|---------|------|-------|
|                                                   | 回答者        | 就業継続意向者 |      | 回答者    | 就業継続意向者 |      | 回答者       | 就業継続意向者 |      | 回答者      | 就業継続意向者 |      | 回答者      | 就業継続意向者 |      | 回答者       | 就業継続意向者 |      |       |
|                                                   | n          | n       | %    | n      | n       | %    | n         | n       | %    | n        | n       | %    | n        | n       | %    | n         | n       | %    |       |
| 全体                                                | 1837       | 1201    | 65.4 | 481    | 286     | 59.5 | 505       | 330     | 65.3 | 387      | 257     | 66.4 | 464      | 328     | 70.7 | 375       | 270     | 72.0 |       |
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる | 全く魅力的ではない  | 14      | 1    | 7.1    | 6       | 0    | 0.0       | 3       | 1    | 33.3     | 4       | 0    | 0.0      | 1       | 0    | 0.0       | 0       | 0    | 0.0   |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 40      | 13   | 32.5   | 13      | 5    | 38.5      | 14      | 2    | 14.3     | 11      | 4    | 36.4     | 2       | 2    | 100.0     | 1       | 1    | 100.0 |
|                                                   | どちらともいえない  | 373     | 194  | 52.0   | 128     | 68   | 53.1      | 136     | 72   | 52.9     | 83      | 44   | 53.0     | 26      | 10   | 38.5      | 18      | 7    | 38.9  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 725     | 475  | 65.5   | 211     | 128  | 60.7      | 210     | 149  | 71.0     | 155     | 102  | 65.8     | 149     | 96   | 64.4      | 115     | 75   | 65.2  |
|                                                   | とても魅力的     | 684     | 517  | 75.6   | 123     | 85   | 69.1      | 142     | 106  | 74.6     | 134     | 107  | 79.9     | 285     | 219  | 76.8      | 240     | 186  | 77.5  |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる         | 全く魅力的ではない  | 14      | 1    | 7.1    | 6       | 1    | 16.7      | 3       | 0    | 0.0      | 3       | 0    | 0.0      | 2       | 0    | 0.0       | 1       | 0    | 0.0   |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 40      | 10   | 25.0   | 14      | 4    | 28.6      | 12      | 2    | 16.7     | 11      | 3    | 27.3     | 3       | 1    | 33.3      | 2       | 1    | 50.0  |
|                                                   | どちらともいえない  | 387     | 208  | 53.7   | 127     | 70   | 55.1      | 140     | 76   | 54.3     | 87      | 47   | 54.0     | 33      | 15   | 45.5      | 24      | 11   | 45.8  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 782     | 523  | 66.9   | 220     | 135  | 61.4      | 214     | 154  | 72.0     | 177     | 123  | 69.5     | 171     | 111  | 64.9      | 137     | 90   | 65.7  |
|                                                   | とても魅力的     | 612     | 457  | 74.7   | 114     | 76   | 66.7      | 135     | 97   | 71.9     | 109     | 84   | 77.1     | 254     | 200  | 78.7      | 210     | 167  | 79.5  |
| 利用者／家族の話を耳を傾ける時間を持ち、じっくり向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる | 全く魅力的ではない  | 13      | 2    | 15.4   | 5       | 1    | 20.0      | 4       | 1    | 25.0     | 2       | 0    | 0.0      | 2       | 0    | 0.0       | 0       | 0    | 0.0   |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 38      | 11   | 28.9   | 14      | 6    | 42.9      | 12      | 2    | 16.7     | 11      | 3    | 27.3     | 1       | 0    | 0.0       | 1       | 0    | 0.0   |
|                                                   | どちらともいえない  | 394     | 207  | 52.5   | 134     | 69   | 51.5      | 133     | 72   | 54.1     | 98      | 51   | 52.0     | 29      | 15   | 51.7      | 19      | 9    | 47.4  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 702     | 467  | 66.5   | 198     | 125  | 63.1      | 212     | 150  | 70.8     | 153     | 107  | 69.9     | 139     | 85   | 61.2      | 108     | 66   | 61.1  |
|                                                   | とても魅力的     | 689     | 513  | 74.5   | 130     | 85   | 65.4      | 144     | 105  | 72.9     | 123     | 96   | 78.0     | 292     | 227  | 77.7      | 246     | 194  | 78.9  |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                    | 全く魅力的ではない  | 19      | 3    | 15.8   | 7       | 1    | 14.3      | 5       | 1    | 20.0     | 5       | 1    | 20.0     | 2       | 0    | 0.0       | 0       | 0    | 0.0   |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 41      | 17   | 41.5   | 15      | 9    | 60.0      | 12      | 3    | 25.0     | 12      | 4    | 33.3     | 2       | 1    | 50.0      | 2       | 1    | 50.0  |
|                                                   | どちらともいえない  | 409     | 225  | 55.0   | 132     | 69   | 52.3      | 108     | 57   | 52.8     | 138     | 86   | 62.3     | 31      | 13   | 41.9      | 24      | 9    | 37.5  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 656     | 431  | 65.7   | 188     | 115  | 61.2      | 204     | 139  | 68.1     | 123     | 83   | 67.5     | 141     | 94   | 66.7      | 111     | 76   | 68.5  |
|                                                   | とても魅力的     | 711     | 524  | 73.7   | 139     | 92   | 66.2      | 176     | 130  | 73.9     | 109     | 83   | 76.1     | 287     | 219  | 76.3      | 237     | 183  | 77.2  |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる         | 全く魅力的ではない  | 15      | 4    | 26.7   | 4       | 1    | 25.0      | 7       | 2    | 28.6     | 3       | 1    | 33.3     | 1       | 0    | 0.0       | 0       | 0    | 0.0   |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 49      | 20   | 40.8   | 9       | 4    | 44.4      | 18      | 6    | 33.3     | 18      | 7    | 38.9     | 4       | 3    | 75.0      | 4       | 3    | 75.0  |
|                                                   | どちらともいえない  | 472     | 256  | 54.2   | 136     | 69   | 50.7      | 159     | 92   | 57.9     | 118     | 64   | 54.2     | 59      | 31   | 52.5      | 49      | 27   | 55.1  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 701     | 481  | 68.6   | 214     | 137  | 64.0      | 181     | 130  | 71.8     | 147     | 110  | 74.8     | 159     | 104  | 65.4      | 123     | 84   | 68.3  |
|                                                   | とても魅力的     | 599     | 439  | 73.3   | 118     | 75   | 63.6      | 140     | 100  | 71.4     | 101     | 75   | 74.3     | 240     | 189  | 78.8      | 198     | 155  | 78.3  |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                        | 全く魅力的ではない  | 39      | 8    | 20.5   | 13      | 3    | 23.1      | 15      | 3    | 20.0     | 6       | 0    | 0.0      | 5       | 2    | 40.0      | 3       | 2    | 66.7  |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 72      | 28   | 38.9   | 22      | 7    | 31.8      | 19      | 10   | 52.6     | 22      | 8    | 36.4     | 9       | 3    | 33.3      | 8       | 3    | 37.5  |
|                                                   | どちらともいえない  | 566     | 329  | 58.1   | 141     | 73   | 51.8      | 174     | 106  | 60.9     | 134     | 81   | 60.4     | 117     | 69   | 59.0      | 98      | 59   | 60.2  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 649     | 479  | 73.8   | 187     | 133  | 71.1      | 176     | 128  | 72.7     | 132     | 99   | 75.0     | 154     | 119  | 77.3      | 124     | 99   | 79.8  |
|                                                   | とても魅力的     | 510     | 356  | 69.8   | 118     | 70   | 59.3      | 121     | 83   | 68.6     | 93      | 69   | 74.2     | 178     | 134  | 75.3      | 141     | 106  | 75.2  |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                    | 全く魅力的ではない  | 86      | 33   | 38.4   | 19      | 5    | 26.3      | 25      | 7    | 28.0     | 21      | 6    | 28.6     | 21      | 15   | 71.4      | 14      | 11   | 78.6  |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 180     | 97   | 53.9   | 56      | 27   | 48.2      | 46      | 25   | 54.3     | 55      | 34   | 61.8     | 23      | 11   | 47.8      | 20      | 11   | 55.0  |
|                                                   | どちらともいえない  | 863     | 552  | 64.0   | 217     | 130  | 59.9      | 258     | 166  | 64.3     | 190     | 120  | 63.2     | 198     | 136  | 68.7      | 165     | 115  | 69.7  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 463     | 334  | 72.1   | 129     | 86   | 66.7      | 118     | 93   | 78.8     | 84      | 65   | 77.4     | 132     | 90   | 68.2      | 106     | 73   | 68.9  |
|                                                   | とても魅力的     | 244     | 184  | 75.4   | 60      | 38   | 63.3      | 58      | 39   | 67.2     | 37      | 32   | 86.5     | 89      | 75   | 84.3      | 69      | 59   | 85.5  |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                      | 全く魅力的ではない  | 88      | 33   | 37.5   | 16      | 6    | 37.5      | 31      | 10   | 32.3     | 24      | 7    | 29.2     | 17      | 10   | 58.8      | 12      | 8    | 66.7  |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 160     | 89   | 55.6   | 47      | 20   | 42.6      | 42      | 23   | 54.8     | 47      | 33   | 70.2     | 24      | 13   | 54.2      | 19      | 12   | 63.2  |
|                                                   | どちらともいえない  | 810     | 507  | 62.6   | 222     | 130  | 58.6      | 241     | 155  | 64.3     | 170     | 105  | 61.8     | 177     | 117  | 66.1      | 149     | 99   | 66.4  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 521     | 376  | 72.2   | 138     | 94   | 68.1      | 129     | 98   | 76.0     | 101     | 74   | 73.3     | 153     | 110  | 71.9      | 123     | 89   | 72.4  |
|                                                   | とても魅力的     | 257     | 195  | 75.9   | 58      | 36   | 62.1      | 62      | 44   | 71.0     | 45      | 38   | 84.4     | 92      | 77   | 83.7      | 71      | 61   | 85.9  |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                           | 全く魅力的ではない  | 187     | 92   | 49.2   | 47      | 23   | 48.9      | 64      | 30   | 46.9     | 34      | 17   | 50.0     | 42      | 22   | 52.4      | 31      | 15   | 48.4  |
|                                                   | あまり魅力的ではない | 234     | 134  | 57.3   | 67      | 32   | 47.8      | 68      | 37   | 54.4     | 61      | 38   | 62.3     | 38      | 27   | 71.1      | 32      | 27   | 84.4  |
|                                                   | どちらともいえない  | 879     | 576  | 65.5   | 226     | 135  | 59.7      | 261     | 179  | 68.6     | 199     | 129  | 64.8     | 193     | 133  | 68.9      | 166     | 116  | 69.9  |
|                                                   | まあまあ魅力的    | 349     | 254  | 72.8   | 97      | 69   | 71.1      | 78      | 60   | 76.9     | 63      | 46   | 73.0     | 111     | 79   | 71.2      | 88      | 63   | 71.6  |
|                                                   | とても魅力的     | 187     | 144  | 77.0   | 44      | 27   | 61.4      | 34      | 24   | 70.6     | 30      | 27   | 90.0     | 79      | 66   | 83.5      | 57      | 48   | 84.2  |

## （９）介護現場における看護職として感じるやりがい

「介護現場における看護職として感じるやりがい」と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、様々な項目においてやりがいを感じるほど就業継続意向も高くなる傾向がみられた。

図表 154 就業継続意向と「介護現場における看護職として感じるやりがい」の関連性

|                                                           | 全体        |              |      | 介護保険施設   |              |     | 福祉系施設・住まい |              |     | 居宅系サービス① |              |     | 居宅系サービス② |              |     | (参考) 訪問看護 |              |     |       |
|-----------------------------------------------------------|-----------|--------------|------|----------|--------------|-----|-----------|--------------|-----|----------|--------------|-----|----------|--------------|-----|-----------|--------------|-----|-------|
|                                                           | 回答者<br>n  | 就業継続意向者<br>n | %    | 回答者<br>n | 就業継続意向者<br>n | %   | 回答者<br>n  | 就業継続意向者<br>n | %   | 回答者<br>n | 就業継続意向者<br>n | %   | 回答者<br>n | 就業継続意向者<br>n | %   | 回答者<br>n  | 就業継続意向者<br>n | %   |       |
|                                                           |           |              |      |          |              |     |           |              |     |          |              |     |          |              |     |           |              |     |       |
|                                                           | 全体        | 1837         | 1201 | 65.4     | 481          | 286 | 59.5      | 505          | 330 | 65.3     | 387          | 257 | 66.4     | 464          | 328 | 70.7      | 375          | 270 | 72.0  |
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、<br>地域での暮らしや自宅での生活を重視した<br>支援やケアを提供できる | 全くない      | 24           | 5    | 20.8     | 11           | 4   | 36.4      | 5            | 1   | 20.0     | 6            | 0   | 0.0      | 2            | 0   | 0.0       | 1            | 0   | 0.0   |
|                                                           | あまりない     | 62           | 21   | 33.9     | 21           | 8   | 38.1      | 23           | 4   | 17.4     | 16           | 8   | 50.0     | 2            | 1   | 50.0      | 2            | 1   | 50.0  |
|                                                           | どちらともいえない | 360          | 189  | 52.5     | 122          | 63  | 51.6      | 134          | 73  | 54.5     | 76           | 40  | 52.6     | 28           | 13  | 46.4      | 19           | 9   | 47.4  |
|                                                           | まあまあある    | 796          | 530  | 66.6     | 219          | 136 | 62.1      | 223          | 162 | 72.6     | 170          | 116 | 68.2     | 184          | 116 | 63.0      | 148          | 94  | 63.5  |
|                                                           | とてもある     | 594          | 455  | 76.6     | 108          | 75  | 69.4      | 120          | 90  | 75.0     | 119          | 93  | 78.2     | 247          | 197 | 79.8      | 204          | 165 | 80.9  |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、<br>心理・精神・社会面を<br>重視した支援やケアが提供できる         | 全くない      | 18           | 4    | 22.2     | 8            | 3   | 37.5      | 4            | 1   | 25.0     | 5            | 0   | 0.0      | 1            | 0   | 0.0       | 0            | 0   | 0.0   |
|                                                           | あまりない     | 58           | 21   | 36.2     | 19           | 6   | 31.6      | 21           | 4   | 19.0     | 17           | 10  | 58.8     | 1            | 1   | 100.0     | 1            | 1   | 100.0 |
|                                                           | どちらともいえない | 406          | 209  | 51.5     | 137          | 72  | 52.6      | 142          | 74  | 52.1     | 91           | 45  | 49.5     | 36           | 18  | 50.0      | 26           | 12  | 46.2  |
|                                                           | まあまあある    | 810          | 542  | 66.9     | 218          | 135 | 61.9      | 216          | 161 | 74.5     | 172          | 118 | 68.6     | 204          | 128 | 62.7      | 165          | 108 | 65.5  |
|                                                           | とてもある     | 543          | 424  | 78.1     | 99           | 70  | 70.7      | 121          | 90  | 74.4     | 102          | 84  | 82.4     | 221          | 180 | 81.4      | 182          | 148 | 81.3  |
| 利用者／家族の話を傾ける時間をもち、<br>じっくり向き合い、必要な支援やケアを<br>ともに考え、提供できる   | 全くない      | 25           | 8    | 32.0     | 12           | 5   | 41.7      | 5            | 2   | 40.0     | 7            | 1   | 14.3     | 1            | 0   | 0.0       | 0            | 0   | 0.0   |
|                                                           | あまりない     | 63           | 19   | 30.2     | 25           | 8   | 32.0      | 20           | 5   | 25.0     | 17           | 6   | 35.3     | 1            | 0   | 0.0       | 0            | 0   | 0.0   |
|                                                           | どちらともいえない | 408          | 224  | 54.9     | 128          | 74  | 57.8      | 146          | 81  | 55.5     | 97           | 53  | 54.6     | 37           | 16  | 43.2      | 27           | 12  | 44.4  |
|                                                           | まあまあある    | 763          | 509  | 66.7     | 216          | 133 | 61.6      | 213          | 153 | 71.8     | 161          | 110 | 68.3     | 173          | 113 | 65.3      | 141          | 93  | 66.0  |
|                                                           | とてもある     | 576          | 440  | 76.4     | 100          | 66  | 66.0      | 120          | 89  | 74.2     | 105          | 87  | 82.9     | 251          | 198 | 78.9      | 206          | 164 | 79.6  |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／<br>利用者・家族を支援できる                        | 全くない      | 55           | 22   | 40.0     | 19           | 7   | 36.8      | 9            | 7   | 77.8     | 25           | 8   | 32.0     | 2            | 0   | 0.0       | 0            | 0   | 0.0   |
|                                                           | あまりない     | 65           | 28   | 43.1     | 24           | 12  | 50.0      | 18           | 5   | 27.8     | 19           | 11  | 57.9     | 4            | 0   | 0.0       | 2            | 0   | 0.0   |
|                                                           | どちらともいえない | 425          | 238  | 56.0     | 133          | 73  | 54.9      | 118          | 61  | 51.7     | 128          | 82  | 64.1     | 46           | 22  | 47.8      | 33           | 14  | 42.4  |
|                                                           | まあまあある    | 695          | 458  | 65.9     | 199          | 123 | 61.8      | 201          | 137 | 68.2     | 130          | 88  | 67.7     | 165          | 110 | 66.7      | 139          | 96  | 69.1  |
|                                                           | とてもある     | 595          | 454  | 76.3     | 106          | 71  | 67.0      | 158          | 120 | 75.9     | 85           | 68  | 80.0     | 246          | 195 | 79.3      | 200          | 159 | 79.5  |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を<br>適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、<br>対応できる         | 全くない      | 17           | 4    | 23.5     | 5            | 1   | 20.0      | 3            | 2   | 66.7     | 8            | 1   | 12.5     | 1            | 0   | 0.0       | 0            | 0   | 0.0   |
|                                                           | あまりない     | 48           | 16   | 33.3     | 19           | 4   | 21.1      | 17           | 5   | 29.4     | 7            | 5   | 71.4     | 5            | 2   | 40.0      | 4            | 2   | 50.0  |
|                                                           | どちらともいえない | 448          | 247  | 55.1     | 136          | 73  | 53.7      | 134          | 70  | 52.2     | 122          | 74  | 60.7     | 56           | 30  | 53.6      | 42           | 22  | 52.4  |
|                                                           | まあまあある    | 776          | 517  | 66.6     | 221          | 139 | 62.9      | 218          | 154 | 70.6     | 155          | 102 | 65.8     | 182          | 122 | 67.0      | 150          | 104 | 69.3  |
|                                                           | とてもある     | 546          | 416  | 76.2     | 100          | 69  | 69.0      | 132          | 99  | 75.0     | 95           | 75  | 78.9     | 219          | 173 | 79.0      | 178          | 141 | 79.2  |
| 医師や他の専門職種と上下関係なく<br>チームで仕事ができる                            | 全くない      | 50           | 13   | 26.0     | 16           | 4   | 25.0      | 11           | 2   | 18.2     | 18           | 5   | 27.8     | 5            | 2   | 40.0      | 3            | 2   | 66.7  |
|                                                           | あまりない     | 103          | 44   | 42.7     | 32           | 15  | 46.9      | 29           | 12  | 41.4     | 23           | 11  | 47.8     | 19           | 6   | 31.6      | 15           | 4   | 26.7  |
|                                                           | どちらともいえない | 602          | 345  | 57.3     | 157          | 87  | 55.4      | 177          | 105 | 59.3     | 143          | 82  | 57.3     | 125          | 71  | 56.8      | 100          | 57  | 57.0  |
|                                                           | まあまあある    | 709          | 505  | 71.2     | 200          | 130 | 65.0      | 195          | 138 | 70.8     | 136          | 100 | 73.5     | 178          | 137 | 77.0      | 148          | 118 | 79.7  |
|                                                           | とてもある     | 371          | 293  | 79.0     | 76           | 50  | 65.8      | 92           | 73  | 79.3     | 67           | 59  | 88.1     | 136          | 111 | 81.6      | 108          | 88  | 81.5  |
| 多職種から構成されるチームの中で<br>リーダー役を担うことができる                        | 全くない      | 146          | 66   | 45.2     | 33           | 11  | 33.3      | 38           | 15  | 39.5     | 44           | 20  | 45.5     | 31           | 20  | 64.5      | 25           | 17  | 68.0  |
|                                                           | あまりない     | 200          | 113  | 56.5     | 59           | 34  | 57.6      | 51           | 31  | 60.8     | 57           | 34  | 59.6     | 33           | 14  | 42.4      | 26           | 13  | 50.0  |
|                                                           | どちらともいえない | 752          | 468  | 62.2     | 189          | 106 | 56.1      | 227          | 141 | 62.1     | 166          | 107 | 64.5     | 170          | 114 | 67.1      | 141          | 96  | 68.1  |
|                                                           | まあまあある    | 507          | 365  | 72.0     | 146          | 97  | 66.4      | 139          | 104 | 74.8     | 80           | 62  | 77.5     | 142          | 102 | 71.8      | 116          | 84  | 72.4  |
|                                                           | とてもある     | 230          | 188  | 81.7     | 54           | 38  | 70.4      | 49           | 39  | 79.6     | 40           | 34  | 85.0     | 87           | 77  | 88.5      | 66           | 59  | 89.4  |
| 多職種から構成されるチームの中で<br>調整役を担うことができる                          | 全くない      | 134          | 59   | 44.0     | 35           | 13  | 37.1      | 33           | 15  | 45.5     | 41           | 16  | 39.0     | 25           | 15  | 60.0      | 19           | 12  | 63.2  |
|                                                           | あまりない     | 210          | 120  | 57.1     | 63           | 36  | 57.1      | 50           | 29  | 58.0     | 59           | 36  | 61.0     | 38           | 19  | 50.0      | 31           | 18  | 58.1  |
|                                                           | どちらともいえない | 725          | 443  | 61.1     | 184          | 104 | 56.5      | 223          | 137 | 61.4     | 160          | 100 | 62.5     | 158          | 102 | 64.6      | 130          | 85  | 65.4  |
|                                                           | まあまあある    | 527          | 382  | 72.5     | 145          | 95  | 65.5      | 143          | 106 | 74.1     | 85           | 68  | 80.0     | 154          | 113 | 73.4      | 127          | 94  | 74.0  |
|                                                           | とてもある     | 239          | 196  | 82.0     | 54           | 38  | 70.4      | 55           | 43  | 78.2     | 42           | 37  | 88.1     | 88           | 78  | 88.6      | 67           | 60  | 89.6  |
| 施設・事業所の管理者として<br>マネジメントができる                               | 全くない      | 310          | 163  | 52.6     | 85           | 46  | 54.1      | 85           | 45  | 52.9     | 82           | 39  | 47.6     | 58           | 33  | 56.9      | 44           | 27  | 61.4  |
|                                                           | あまりない     | 256          | 144  | 56.3     | 75           | 34  | 45.3      | 78           | 47  | 60.3     | 56           | 34  | 60.7     | 47           | 29  | 61.7      | 43           | 29  | 67.4  |
|                                                           | どちらともいえない | 754          | 490  | 65.0     | 185          | 114 | 61.6      | 234          | 152 | 65.0     | 169          | 115 | 68.0     | 166          | 109 | 65.7      | 138          | 91  | 65.9  |
|                                                           | まあまあある    | 338          | 260  | 76.9     | 95           | 64  | 67.4      | 76           | 63  | 82.9     | 53           | 45  | 84.9     | 114          | 88  | 77.2      | 93           | 73  | 78.5  |
|                                                           | とてもある     | 175          | 141  | 80.6     | 41           | 28  | 68.3      | 30           | 22  | 73.3     | 26           | 23  | 88.5     | 78           | 68  | 87.2      | 56           | 49  | 87.5  |



## (10) 介護現場の看護に求められる能力

「介護現場の看護に求められる能力」と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、支援やケアといった項目において能力を求められると感じている人が多く、また就業継続意向も高くなる傾向がみられた。

図表 155 就業継続意向と「介護現場の看護に求められる能力」の関連性

|                                                   | 全体        |      |      | 介護保険施設  |     |     | 福祉系施設・住まい |     |     | 居宅系サービス① |     |     | 居宅系サービス② |     |     | (参考) 訪問看護 |     |     |      |   |   |         |  |  |
|---------------------------------------------------|-----------|------|------|---------|-----|-----|-----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|-----------|-----|-----|------|---|---|---------|--|--|
|                                                   | 回答者       |      |      | 就業継続意向者 |     |     | 回答者       |     |     | 就業継続意向者  |     |     | 回答者      |     |     | 就業継続意向者   |     |     | 回答者  |   |   | 就業継続意向者 |  |  |
|                                                   | n         | n    | %    | n       | n   | %   | n         | n   | %   | n        | n   | %   | n        | n   | %   | n         | n   | %   | n    | n | % |         |  |  |
|                                                   | 全体        | 1837 | 1201 | 65.4    | 481 | 286 | 59.5      | 505 | 330 | 65.3     | 387 | 257 | 66.4     | 464 | 328 | 70.7      | 375 | 270 | 72.0 |   |   |         |  |  |
| 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる | 全く求められない  | 14   | 4    | 28.6    | 5   | 2   | 40.0      | 5   | 2   | 40.0     | 4   | 0   | 0.0      | 0   | 0   | 0.0       | 0   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 52   | 24   | 46.2    | 19  | 10  | 52.6      | 16  | 8   | 50.0     | 14  | 6   | 42.9     | 3   | 0   | 0.0       | 2   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 308  | 153  | 49.7    | 88  | 42  | 47.7      | 112 | 56  | 50.0     | 80  | 44  | 55.0     | 28  | 11  | 39.3      | 21  | 8   | 38.1 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 690  | 453  | 65.7    | 197 | 121 | 61.4      | 199 | 138 | 69.3     | 157 | 104 | 66.2     | 137 | 90  | 65.7      | 106 | 69  | 65.1 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 771  | 566  | 73.4    | 172 | 111 | 64.5      | 172 | 126 | 73.3     | 132 | 103 | 78.0     | 295 | 226 | 76.6      | 245 | 192 | 78.4 |   |   |         |  |  |
| 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる         | 全く求められない  | 12   | 2    | 16.7    | 5   | 1   | 20.0      | 4   | 1   | 25.0     | 3   | 0   | 0.0      | 0   | 0   | 0.0       | 0   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 43   | 16   | 37.2    | 16  | 8   | 50.0      | 10  | 3   | 30.0     | 16  | 5   | 31.3     | 1   | 0   | 0.0       | 1   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 318  | 163  | 51.3    | 90  | 43  | 47.8      | 109 | 54  | 49.5     | 90  | 55  | 61.1     | 29  | 11  | 37.9      | 21  | 7   | 33.3 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 687  | 457  | 66.5    | 202 | 126 | 62.4      | 196 | 141 | 71.9     | 147 | 93  | 63.3     | 142 | 97  | 68.3      | 109 | 75  | 68.8 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 774  | 561  | 72.5    | 168 | 108 | 64.3      | 184 | 130 | 70.7     | 131 | 104 | 79.4     | 291 | 219 | 75.3      | 243 | 187 | 77.0 |   |   |         |  |  |
| 利用者／家族の話をじっくりと聞き、必要に応じて適切な支援やケアをともに考え、提供できる       | 全く求められない  | 13   | 3    | 23.1    | 5   | 2   | 40.0      | 4   | 1   | 25.0     | 4   | 0   | 0.0      | 0   | 0   | 0.0       | 0   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 44   | 17   | 38.6    | 15  | 6   | 40.0      | 12  | 4   | 33.3     | 15  | 7   | 46.7     | 2   | 0   | 0.0       | 2   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 308  | 160  | 51.9    | 90  | 48  | 53.3      | 105 | 51  | 48.6     | 83  | 46  | 55.4     | 30  | 15  | 50.0      | 21  | 10  | 47.6 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 675  | 445  | 65.9    | 198 | 116 | 58.6      | 204 | 149 | 73.0     | 149 | 97  | 65.1     | 124 | 83  | 66.9      | 95  | 64  | 67.4 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 795  | 575  | 72.3    | 173 | 114 | 65.9      | 179 | 125 | 69.8     | 136 | 107 | 78.7     | 307 | 229 | 74.6      | 256 | 195 | 76.2 |   |   |         |  |  |
| 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                    | 全く求められない  | 51   | 23   | 45.1    | 14  | 6   | 42.9      | 10  | 7   | 70.0     | 25  | 10  | 40.0     | 2   | 0   | 0.0       | 2   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 54   | 30   | 55.6    | 24  | 13  | 54.2      | 9   | 4   | 44.4     | 19  | 13  | 68.4     | 2   | 0   | 0.0       | 1   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 343  | 187  | 54.5    | 97  | 53  | 54.6      | 88  | 40  | 45.5     | 126 | 78  | 61.9     | 32  | 16  | 50.0      | 22  | 10  | 45.5 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 568  | 368  | 64.8    | 176 | 105 | 59.7      | 180 | 124 | 68.9     | 95  | 62  | 65.3     | 117 | 77  | 65.8      | 91  | 60  | 65.9 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 819  | 592  | 72.3    | 170 | 109 | 64.1      | 217 | 155 | 71.4     | 122 | 94  | 77.0     | 310 | 234 | 75.5      | 258 | 199 | 77.1 |   |   |         |  |  |
| 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる         | 全く求められない  | 10   | 3    | 30.0    | 4   | 1   | 25.0      | 2   | 1   | 50.0     | 4   | 1   | 25.0     | 0   | 0   | 0.0       | 0   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 23   | 12   | 52.2    | 7   | 3   | 42.9      | 3   | 0   | 0.0      | 12  | 9   | 75.0     | 1   | 0   | 0.0       | 1   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 280  | 136  | 48.6    | 67  | 31  | 46.3      | 88  | 42  | 47.7     | 92  | 46  | 50.0     | 33  | 17  | 51.5      | 23  | 11  | 47.8 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 590  | 402  | 68.1    | 186 | 119 | 64.0      | 157 | 110 | 70.1     | 128 | 90  | 70.3     | 119 | 83  | 69.7      | 96  | 66  | 68.8 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 931  | 646  | 69.4    | 217 | 132 | 60.8      | 254 | 177 | 69.7     | 150 | 110 | 73.3     | 310 | 227 | 73.2      | 254 | 192 | 75.6 |   |   |         |  |  |
| 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                        | 全く求められない  | 36   | 14   | 38.9    | 13  | 5   | 38.5      | 7   | 2   | 28.6     | 15  | 6   | 40.0     | 1   | 1   | 100.0     | 0   | 0   | 0.0  |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 62   | 26   | 41.9    | 21  | 10  | 47.6      | 14  | 7   | 50.0     | 17  | 4   | 23.5     | 10  | 5   | 50.0      | 8   | 4   | 50.0 |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 458  | 251  | 54.8    | 113 | 57  | 50.4      | 136 | 70  | 51.5     | 124 | 74  | 59.7     | 85  | 50  | 58.8      | 69  | 41  | 59.4 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 648  | 462  | 71.3    | 190 | 124 | 65.3      | 176 | 133 | 75.6     | 125 | 93  | 74.4     | 157 | 112 | 71.3      | 125 | 91  | 72.8 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 631  | 447  | 70.8    | 144 | 90  | 62.5      | 171 | 118 | 69.0     | 106 | 80  | 75.5     | 210 | 159 | 75.7      | 172 | 133 | 77.3 |   |   |         |  |  |
| 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                    | 全く求められない  | 84   | 37   | 44.0    | 24  | 11  | 45.8      | 20  | 5   | 25.0     | 29  | 14  | 48.3     | 11  | 7   | 63.6      | 8   | 6   | 75.0 |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 141  | 78   | 55.3    | 38  | 21  | 55.3      | 37  | 20  | 54.1     | 46  | 27  | 58.7     | 20  | 10  | 50.0      | 16  | 8   | 50.0 |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 589  | 357  | 60.6    | 139 | 78  | 56.1      | 179 | 107 | 59.8     | 154 | 98  | 63.6     | 117 | 74  | 63.2      | 97  | 61  | 62.9 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 576  | 411  | 71.4    | 171 | 107 | 62.6      | 155 | 120 | 77.4     | 98  | 71  | 72.4     | 152 | 113 | 74.3      | 125 | 95  | 76.0 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 445  | 317  | 71.2    | 109 | 69  | 63.3      | 113 | 78  | 69.0     | 60  | 47  | 78.3     | 163 | 123 | 75.5      | 128 | 99  | 77.3 |   |   |         |  |  |
| 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                      | 全く求められない  | 92   | 39   | 42.4    | 31  | 15  | 48.4      | 18  | 5   | 27.8     | 31  | 13  | 41.9     | 12  | 6   | 50.0      | 10  | 5   | 50.0 |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 159  | 82   | 51.6    | 44  | 22  | 50.0      | 38  | 19  | 50.0     | 55  | 29  | 52.7     | 22  | 12  | 54.5      | 14  | 9   | 64.3 |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 570  | 347  | 60.9    | 143 | 83  | 58.0      | 175 | 103 | 58.9     | 141 | 91  | 64.5     | 111 | 70  | 63.1      | 89  | 56  | 62.9 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 562  | 405  | 72.1    | 156 | 99  | 63.5      | 164 | 124 | 75.6     | 96  | 69  | 71.9     | 146 | 113 | 77.4      | 124 | 96  | 77.4 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 452  | 327  | 72.3    | 107 | 67  | 62.6      | 109 | 79  | 72.5     | 64  | 55  | 85.9     | 172 | 126 | 73.3      | 137 | 103 | 75.2 |   |   |         |  |  |
| 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                           | 全く求められない  | 258  | 131  | 50.8    | 71  | 37  | 52.1      | 76  | 37  | 48.7     | 75  | 35  | 46.7     | 36  | 22  | 61.1      | 27  | 17  | 63.0 |   |   |         |  |  |
|                                                   | あまり求められない | 174  | 95   | 54.6    | 48  | 20  | 41.7      | 65  | 40  | 61.5     | 45  | 28  | 62.2     | 16  | 7   | 43.8      | 12  | 6   | 50.0 |   |   |         |  |  |
|                                                   | どちらともいえない | 665  | 431  | 64.8    | 171 | 105 | 61.4      | 199 | 126 | 63.3     | 157 | 107 | 68.2     | 138 | 93  | 67.4      | 118 | 81  | 68.6 |   |   |         |  |  |
|                                                   | まあまあ求められる | 392  | 297  | 75.8    | 108 | 70  | 64.8      | 108 | 91  | 84.3     | 60  | 45  | 75.0     | 116 | 91  | 78.4      | 95  | 73  | 76.8 |   |   |         |  |  |
|                                                   | とても求められる  | 343  | 244  | 71.1    | 83  | 54  | 65.1      | 55  | 35  | 63.6     | 48  | 41  | 85.4     | 157 | 114 | 72.6      | 122 | 92  | 75.4 |   |   |         |  |  |



## （１１）現在の勤務環境や労働条件に対する満足度

「現在の勤務環境や労働条件に対する満足度」と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、満足であるほど、就業継続意向も高まる傾向がうかがえた。施設・事業所別にみると、福祉系施設・住まい、居宅系サービス①、居宅系サービス②において、「介護と仕事の両立支援」と「上司との人間関係」を満足と回答した方の就業継続意向は８割を超えていた。介護保険施設においては、満足であるほど就業継続意向も高まる傾向にあるが、８割を超える項目はなかった。

図表 156 就業継続意向と「現在の勤務環境や労働条件に対する満足度」の関連性

|                |           | 全体   |         |      | 介護保険施設 |         |      | 福祉系施設・住まい |         |      | 居宅系サービス① |         |      | 居宅系サービス② |         |      | (参考) 訪問看護 |         |      |
|----------------|-----------|------|---------|------|--------|---------|------|-----------|---------|------|----------|---------|------|----------|---------|------|-----------|---------|------|
|                |           | 回答者  | 就業継続意向者 |      | 回答者    | 就業継続意向者 |      | 回答者       | 就業継続意向者 |      | 回答者      | 就業継続意向者 |      | 回答者      | 就業継続意向者 |      | 回答者       | 就業継続意向者 |      |
|                |           | n    | n       | %    | n      | n       | %    | n         | n       | %    | n        | n       | %    | n        | n       | %    | n         | n       | %    |
| 全体             |           | 1837 | 1201    | 65.4 | 481    | 286     | 59.5 | 505       | 330     | 65.3 | 387      | 257     | 66.4 | 464      | 328     | 70.7 | 375       | 270     | 72.0 |
| 雇用形態           | 不満足       | 288  | 92      | 31.9 | 94     | 31      | 33.0 | 85        | 20      | 23.5 | 43       | 16      | 37.2 | 66       | 25      | 37.9 | 53        | 21      | 39.6 |
|                | どちらともいえない | 509  | 296     | 58.2 | 142    | 80      | 56.3 | 136       | 77      | 56.6 | 113      | 63      | 55.8 | 118      | 76      | 64.4 | 95        | 64      | 67.4 |
|                | 満足        | 1039 | 812     | 78.2 | 245    | 175     | 71.4 | 284       | 233     | 82.0 | 230      | 177     | 77.0 | 280      | 227     | 81.1 | 227       | 185     | 81.5 |
| 勤務形態           | 不満足       | 273  | 101     | 37.0 | 93     | 35      | 37.6 | 82        | 24      | 29.3 | 29       | 12      | 41.4 | 69       | 30      | 43.5 | 57        | 24      | 42.1 |
|                | どちらともいえない | 504  | 279     | 55.4 | 136    | 75      | 55.1 | 135       | 74      | 54.8 | 113      | 60      | 53.1 | 120      | 70      | 58.3 | 93        | 57      | 61.3 |
|                | 満足        | 1059 | 820     | 77.4 | 252    | 176     | 69.8 | 288       | 232     | 80.6 | 244      | 184     | 75.4 | 275      | 228     | 82.9 | 225       | 189     | 84.0 |
| 教育・研修          | 不満足       | 391  | 182     | 46.5 | 108    | 48      | 44.4 | 125       | 56      | 44.8 | 77       | 33      | 42.9 | 81       | 45      | 55.6 | 59        | 30      | 50.8 |
|                | どちらともいえない | 780  | 482     | 61.8 | 209    | 122     | 58.4 | 217       | 132     | 60.8 | 172      | 112     | 65.1 | 182      | 116     | 63.7 | 137       | 89      | 65.0 |
|                | 満足        | 665  | 536     | 80.6 | 164    | 116     | 70.7 | 163       | 142     | 87.1 | 137      | 111     | 81.0 | 201      | 167     | 83.1 | 179       | 151     | 84.4 |
| 福利厚生           | 不満足       | 456  | 233     | 51.1 | 146    | 75      | 51.4 | 125       | 56      | 44.8 | 70       | 43      | 61.4 | 115      | 59      | 51.3 | 90        | 50      | 55.6 |
|                | どちらともいえない | 708  | 446     | 63.0 | 183    | 104     | 56.8 | 184       | 120     | 65.2 | 165      | 97      | 58.8 | 176      | 125     | 71.0 | 141       | 102     | 72.3 |
|                | 満足        | 672  | 521     | 77.5 | 152    | 107     | 70.4 | 196       | 154     | 78.6 | 151      | 116     | 76.8 | 173      | 144     | 83.2 | 144       | 118     | 81.9 |
| 妊娠・出産支援        | 不満足       | 96   | 41      | 42.7 | 26     | 10      | 38.5 | 19        | 6       | 31.6 | 19       | 10      | 52.6 | 32       | 15      | 46.9 | 27        | 11      | 40.7 |
|                | どちらともいえない | 1233 | 766     | 62.1 | 307    | 171     | 55.7 | 357       | 222     | 62.2 | 255      | 161     | 63.1 | 314      | 212     | 67.5 | 253       | 176     | 69.6 |
|                | 満足        | 501  | 391     | 78.0 | 148    | 105     | 70.9 | 127       | 100     | 78.7 | 108      | 85      | 78.7 | 118      | 101     | 85.6 | 95        | 83      | 87.4 |
| 育児と仕事の両立支援     | 不満足       | 149  | 60      | 40.3 | 37     | 15      | 40.5 | 42        | 11      | 26.2 | 36       | 19      | 52.8 | 34       | 15      | 44.1 | 30        | 14      | 46.7 |
|                | どちらともいえない | 1035 | 636     | 61.4 | 272    | 151     | 55.5 | 303       | 191     | 63.0 | 210      | 130     | 61.9 | 250      | 164     | 65.6 | 197       | 134     | 68.0 |
|                | 満足        | 647  | 502     | 77.6 | 172    | 120     | 69.8 | 158       | 126     | 79.7 | 137      | 107     | 78.1 | 180      | 149     | 82.8 | 148       | 122     | 82.4 |
| 介護と仕事の両立支援     | 不満足       | 162  | 66      | 40.7 | 60     | 26      | 43.3 | 47        | 15      | 31.9 | 24       | 9       | 37.5 | 31       | 16      | 51.6 | 26        | 14      | 53.8 |
|                | どちらともいえない | 1178 | 731     | 62.1 | 317    | 190     | 59.9 | 319       | 197     | 61.8 | 235      | 140     | 59.6 | 307      | 204     | 66.4 | 252       | 172     | 68.3 |
|                | 満足        | 492  | 401     | 81.5 | 104    | 70      | 67.3 | 138       | 117     | 84.8 | 124      | 106     | 85.5 | 126      | 108     | 85.7 | 97        | 84      | 86.6 |
| 時間外労働（残業）      | 不満足       | 422  | 186     | 44.1 | 139    | 57      | 41.0 | 95        | 35      | 36.8 | 74       | 33      | 44.6 | 114      | 61      | 53.5 | 95        | 54      | 56.8 |
|                | どちらともいえない | 655  | 444     | 67.8 | 148    | 96      | 64.9 | 194       | 124     | 63.9 | 148      | 101     | 68.2 | 165      | 123     | 74.5 | 137       | 103     | 75.2 |
|                | 満足        | 756  | 569     | 75.3 | 194    | 133     | 68.6 | 215       | 170     | 79.1 | 162      | 122     | 75.3 | 185      | 144     | 77.8 | 143       | 113     | 79.0 |
| 夜勤・夜間対応の負担     | 不満足       | 422  | 200     | 47.4 | 150    | 68      | 45.3 | 124       | 56      | 45.2 | 39       | 20      | 51.3 | 109      | 56      | 51.4 | 84        | 45      | 53.6 |
|                | どちらともいえない | 911  | 608     | 66.7 | 226    | 140     | 61.9 | 231       | 152     | 65.8 | 227      | 151     | 66.5 | 227      | 165     | 72.7 | 192       | 142     | 74.0 |
|                | 満足        | 500  | 391     | 78.2 | 105    | 78      | 74.3 | 149       | 121     | 81.2 | 118      | 85      | 72.0 | 128      | 107     | 83.6 | 99        | 83      | 83.8 |
| 年次有給休暇の取得しやすさ  | 不満足       | 418  | 202     | 48.3 | 150    | 70      | 46.7 | 96        | 41      | 42.7 | 62       | 30      | 48.4 | 110      | 61      | 55.5 | 94        | 55      | 58.5 |
|                | どちらともいえない | 539  | 350     | 64.9 | 135    | 90      | 66.7 | 141       | 83      | 58.9 | 133      | 85      | 63.9 | 130      | 92      | 70.8 | 105       | 74      | 70.5 |
|                | 満足        | 877  | 648     | 73.9 | 196    | 126     | 64.3 | 268       | 206     | 76.9 | 189      | 141     | 74.6 | 224      | 175     | 78.1 | 176       | 141     | 80.1 |
| 医師との人間関係       | 不満足       | 252  | 127     | 50.4 | 106    | 50      | 47.2 | 62        | 31      | 50.0 | 20       | 10      | 50.0 | 64       | 36      | 56.3 | 51        | 32      | 62.7 |
|                | どちらともいえない | 979  | 622     | 63.5 | 211    | 133     | 63.0 | 218       | 126     | 57.8 | 291      | 187     | 64.3 | 259      | 176     | 68.0 | 217       | 150     | 69.1 |
|                | 満足        | 605  | 451     | 74.5 | 164    | 103     | 62.8 | 225       | 173     | 76.9 | 75       | 59      | 78.7 | 141      | 116     | 82.3 | 107       | 88      | 82.2 |
| 上司との人間関係       | 不満足       | 260  | 85      | 32.7 | 82     | 26      | 31.7 | 78        | 22      | 28.2 | 41       | 14      | 34.1 | 59       | 23      | 39.0 | 47        | 20      | 42.6 |
|                | どちらともいえない | 713  | 413     | 57.9 | 190    | 108     | 56.8 | 201       | 118     | 58.7 | 159      | 92      | 57.9 | 163      | 95      | 58.3 | 136       | 83      | 61.0 |
|                | 満足        | 863  | 702     | 81.3 | 209    | 152     | 72.7 | 226       | 190     | 84.1 | 186      | 150     | 80.6 | 242      | 210     | 86.8 | 192       | 167     | 87.0 |
| 同僚との人間関係       | 不満足       | 155  | 53      | 34.2 | 50     | 19      | 38.0 | 50        | 14      | 28.0 | 33       | 12      | 36.4 | 22       | 8       | 36.4 | 17        | 7       | 41.2 |
|                | どちらともいえない | 597  | 330     | 55.3 | 188    | 102     | 54.3 | 170       | 98      | 57.6 | 129      | 70      | 54.3 | 110      | 60      | 54.5 | 88        | 50      | 56.8 |
|                | 満足        | 1084 | 817     | 75.4 | 243    | 165     | 67.9 | 285       | 218     | 76.5 | 224      | 174     | 77.7 | 332      | 260     | 78.3 | 270       | 213     | 78.9 |
| 利用者や利用者の家族との関係 | 不満足       | 78   | 23      | 29.5 | 38     | 10      | 26.3 | 21        | 6       | 28.6 | 11       | 3       | 27.3 | 8        | 4       | 50.0 | 5         | 3       | 60.0 |
|                | どちらともいえない | 806  | 453     | 56.2 | 255    | 145     | 56.9 | 230       | 135     | 58.7 | 164      | 86      | 52.4 | 157      | 87      | 55.4 | 127       | 73      | 57.5 |
|                | 満足        | 952  | 724     | 76.1 | 188    | 131     | 69.7 | 254       | 189     | 74.4 | 211      | 167     | 79.1 | 299      | 237     | 79.3 | 243       | 194     | 79.8 |

## （１２）業務やキャリアに対する認識

「業務やキャリアに対する認識」と就業継続意向に関連性をみたところ、いずれの施設・事業所においても、業務やキャリアへの認識が高くなるほど、就業継続意向も高くなる傾向がうかがえた。

図表 157 就業継続意向と「業務やキャリアに対する認識」の関連性

|                                |           | 全体   |      |      | 介護保険施設  |     |      | 福祉系施設・住まい |     |      | 居宅系サービス① |     |       | 居宅系サービス② |     |       | (参考) 訪問看護 |     |       |     |   |   |         |  |  |
|--------------------------------|-----------|------|------|------|---------|-----|------|-----------|-----|------|----------|-----|-------|----------|-----|-------|-----------|-----|-------|-----|---|---|---------|--|--|
|                                |           | 回答者  |      |      | 就業継続意向者 |     |      | 回答者       |     |      | 就業継続意向者  |     |       | 回答者      |     |       | 就業継続意向者   |     |       | 回答者 |   |   | 就業継続意向者 |  |  |
|                                |           | n    | n    | %    | n       | n   | %    | n         | n   | %    | n        | n   | %     | n        | n   | %     | n         | n   | %     | n   | n | % |         |  |  |
| 全体                             |           | 1837 | 1201 | 65.4 | 481     | 286 | 59.5 | 505       | 330 | 65.3 | 387      | 257 | 66.4  | 464      | 328 | 70.7  | 375       | 270 | 72.0  |     |   |   |         |  |  |
| 現在の業務はやりがいがある                  | 全くそう思わない  | 63   | 8    | 12.7 | 22      | 3   | 13.6 | 24        | 2   | 8.3  | 8        | 2   | 25.0  | 9        | 1   | 11.1  | 5         | 0   | 0.0   |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 317  | 87   | 27.4 | 113     | 36  | 31.9 | 97        | 30  | 30.9 | 71       | 16  | 22.5  | 36       | 5   | 13.9  | 24        | 4   | 16.7  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 1009 | 713  | 70.7 | 271     | 186 | 68.6 | 277       | 203 | 73.3 | 217      | 157 | 72.4  | 244      | 167 | 68.4  | 205       | 142 | 69.3  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 447  | 392  | 87.7 | 75      | 61  | 81.3 | 107       | 95  | 88.8 | 90       | 81  | 90.0  | 175      | 155 | 88.6  | 141       | 124 | 87.7  |     |   |   |         |  |  |
| 業務範囲は明確にされている                  | 全くそう思わない  | 132  | 35   | 26.5 | 38      | 7   | 18.4 | 39        | 8   | 20.5 | 31       | 13  | 41.9  | 24       | 7   | 29.2  | 14        | 5   | 35.7  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 535  | 289  | 54.0 | 162     | 84  | 51.9 | 147       | 80  | 54.4 | 107      | 56  | 52.3  | 119      | 69  | 58.0  | 91        | 54  | 59.3  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 874  | 617  | 70.6 | 217     | 147 | 67.7 | 233       | 163 | 70.0 | 180      | 129 | 71.7  | 244      | 178 | 73.0  | 208       | 152 | 73.1  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 295  | 259  | 87.8 | 64      | 48  | 75.0 | 86        | 79  | 91.9 | 68       | 58  | 85.3  | 77       | 74  | 96.1  | 62        | 59  | 95.2  |     |   |   |         |  |  |
| 自分の専門性が生かされている                 | 全くそう思わない  | 75   | 16   | 21.3 | 28      | 6   | 21.4 | 20        | 4   | 20.0 | 16       | 6   | 37.5  | 11       | 0   | 0.0   | 8         | 0   | 0.0   |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 413  | 172  | 41.6 | 135     | 57  | 42.2 | 119       | 51  | 42.9 | 100      | 45  | 45.0  | 59       | 19  | 32.2  | 46        | 16  | 34.8  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 976  | 691  | 70.8 | 256     | 178 | 69.5 | 267       | 185 | 69.3 | 194      | 137 | 70.6  | 259      | 191 | 73.7  | 212       | 159 | 75.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 372  | 321  | 86.3 | 62      | 45  | 72.6 | 99        | 90  | 90.9 | 76       | 68  | 89.5  | 135      | 118 | 87.4  | 109       | 95  | 87.2  |     |   |   |         |  |  |
| 自分の知識や経験が生かされている               | 全くそう思わない  | 52   | 7    | 13.5 | 19      | 2   | 10.5 | 14        | 3   | 21.4 | 8        | 2   | 25.0  | 11       | 0   | 0.0   | 9         | 0   | 0.0   |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 305  | 124  | 40.7 | 93      | 40  | 43.0 | 90        | 36  | 40.0 | 82       | 32  | 39.0  | 40       | 16  | 40.0  | 30        | 14  | 46.7  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 1065 | 723  | 67.9 | 299     | 197 | 65.9 | 288       | 195 | 67.7 | 216      | 153 | 70.8  | 262      | 178 | 67.9  | 214       | 148 | 69.2  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 414  | 346  | 83.6 | 70      | 47  | 67.1 | 113       | 96  | 85.0 | 80       | 69  | 86.3  | 151      | 134 | 88.7  | 122       | 108 | 88.5  |     |   |   |         |  |  |
| 自分の役割を果たすために、<br>十分な権限が与えられている | 全くそう思わない  | 107  | 21   | 19.6 | 25      | 4   | 16.0 | 45        | 9   | 20.0 | 16       | 6   | 37.5  | 21       | 2   | 9.5   | 17        | 2   | 11.8  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 525  | 267  | 50.9 | 175     | 92  | 52.6 | 144       | 70  | 48.6 | 101      | 46  | 45.5  | 105      | 59  | 56.2  | 86        | 52  | 60.5  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 873  | 623  | 71.4 | 224     | 147 | 65.6 | 219       | 166 | 75.8 | 204      | 147 | 72.1  | 226      | 163 | 72.1  | 182       | 132 | 72.5  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 331  | 289  | 87.3 | 57      | 43  | 75.4 | 97        | 85  | 87.6 | 65       | 57  | 87.7  | 112      | 104 | 92.9  | 90        | 84  | 93.3  |     |   |   |         |  |  |
| 看護ケアに十分な時間をあてられる               | 全くそう思わない  | 167  | 53   | 31.7 | 72      | 21  | 29.2 | 46        | 11  | 23.9 | 34       | 17  | 50.0  | 15       | 4   | 26.7  | 10        | 4   | 40.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 657  | 371  | 56.5 | 217     | 124 | 57.1 | 187       | 108 | 57.8 | 147      | 75  | 51.0  | 106      | 64  | 60.4  | 80        | 47  | 58.8  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 757  | 555  | 73.3 | 165     | 125 | 75.8 | 202       | 146 | 72.3 | 157      | 121 | 77.1  | 233      | 163 | 70.0  | 194       | 140 | 72.2  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 254  | 220  | 86.6 | 27      | 16  | 59.3 | 70        | 65  | 92.9 | 48       | 43  | 89.6  | 109      | 96  | 88.1  | 90        | 78  | 86.7  |     |   |   |         |  |  |
| 自分の理想の看護が実践できている、<br>できる環境にある  | 全くそう思わない  | 150  | 35   | 23.3 | 60      | 19  | 31.7 | 48        | 5   | 10.4 | 26       | 10  | 38.5  | 16       | 1   | 6.3   | 11        | 1   | 9.1   |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 666  | 342  | 51.4 | 223     | 118 | 52.9 | 208       | 114 | 54.8 | 142      | 72  | 50.7  | 93       | 38  | 40.9  | 74        | 31  | 41.9  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 825  | 643  | 77.9 | 172     | 131 | 76.2 | 206       | 171 | 83.0 | 180      | 136 | 75.6  | 267      | 205 | 76.8  | 218       | 170 | 78.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 194  | 179  | 92.3 | 26      | 18  | 69.2 | 43        | 40  | 93.0 | 38       | 38  | 100.0 | 87       | 83  | 95.4  | 71        | 67  | 94.4  |     |   |   |         |  |  |
| 事故を起こさないか不安を感じることは<br>少ない/ない   | 全くそう思わない  | 265  | 115  | 43.4 | 88      | 38  | 43.2 | 77        | 27  | 35.1 | 43       | 21  | 48.8  | 57       | 29  | 50.9  | 50        | 26  | 52.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 708  | 446  | 63.0 | 191     | 112 | 58.6 | 208       | 135 | 64.9 | 138      | 86  | 62.3  | 171      | 113 | 66.1  | 144       | 96  | 66.7  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 661  | 496  | 75.0 | 157     | 110 | 70.1 | 164       | 132 | 80.5 | 161      | 117 | 72.7  | 179      | 137 | 76.5  | 137       | 108 | 78.8  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 202  | 143  | 70.8 | 45      | 26  | 57.8 | 56        | 36  | 64.3 | 44       | 32  | 72.7  | 57       | 49  | 86.0  | 44        | 40  | 90.9  |     |   |   |         |  |  |
| 業務や業務以外で困ったときに<br>相談できる相手がいる   | 全くそう思わない  | 82   | 25   | 30.5 | 17      | 5   | 29.4 | 31        | 6   | 19.4 | 19       | 8   | 42.1  | 15       | 6   | 40.0  | 11        | 5   | 45.5  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 308  | 133  | 43.2 | 81      | 35  | 43.2 | 99        | 43  | 43.4 | 67       | 28  | 41.8  | 61       | 27  | 44.3  | 50        | 24  | 48.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 942  | 633  | 67.2 | 281     | 175 | 62.3 | 226       | 158 | 69.9 | 203      | 136 | 67.0  | 232      | 164 | 70.7  | 192       | 139 | 72.4  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 504  | 409  | 81.2 | 102     | 71  | 69.6 | 149       | 123 | 82.6 | 97       | 84  | 86.6  | 156      | 131 | 84.0  | 122       | 102 | 83.6  |     |   |   |         |  |  |
| 継続的にスキルアップ・キャリアアップができる         | 全くそう思わない  | 220  | 62   | 28.2 | 59      | 15  | 25.4 | 80        | 22  | 27.5 | 56       | 19  | 33.9  | 25       | 6   | 24.0  | 19        | 3   | 15.8  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 770  | 454  | 59.0 | 233     | 135 | 57.9 | 228       | 141 | 61.8 | 174      | 106 | 60.9  | 135      | 72  | 53.3  | 102       | 59  | 57.8  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 660  | 521  | 78.9 | 155     | 112 | 72.3 | 156       | 128 | 82.1 | 120      | 97  | 80.8  | 229      | 184 | 80.3  | 195       | 156 | 80.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 186  | 163  | 87.6 | 34      | 24  | 70.6 | 41        | 39  | 95.1 | 36       | 34  | 94.4  | 75       | 66  | 88.0  | 59        | 52  | 88.1  |     |   |   |         |  |  |
| 自分は組織から評価されていると感じる             | 全くそう思わない  | 178  | 50   | 28.1 | 50      | 14  | 28.0 | 64        | 13  | 20.3 | 29       | 12  | 41.4  | 35       | 11  | 31.4  | 28        | 9   | 32.1  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 712  | 381  | 53.5 | 215     | 109 | 50.7 | 185       | 107 | 57.8 | 150      | 74  | 49.3  | 162      | 91  | 56.2  | 134       | 82  | 61.2  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 783  | 624  | 79.7 | 184     | 140 | 76.1 | 215       | 173 | 80.5 | 170      | 135 | 79.4  | 214      | 176 | 82.2  | 170       | 138 | 81.2  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 163  | 145  | 89.0 | 32      | 23  | 71.9 | 41        | 37  | 90.2 | 37       | 35  | 94.6  | 53       | 50  | 94.3  | 43        | 41  | 95.3  |     |   |   |         |  |  |
| 安心して働き続けることができる                | 全くそう思わない  | 151  | 22   | 14.6 | 42      | 6   | 14.3 | 47        | 5   | 10.6 | 27       | 6   | 22.2  | 35       | 5   | 14.3  | 26        | 4   | 15.4  |     |   |   |         |  |  |
|                                | あまりそう思わない | 571  | 240  | 42.0 | 177     | 72  | 40.7 | 158       | 66  | 41.8 | 107      | 40  | 37.4  | 129      | 62  | 48.1  | 102       | 53  | 52.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | ややそう思う    | 849  | 689  | 81.2 | 210     | 166 | 79.0 | 221       | 184 | 83.3 | 198      | 158 | 79.3  | 220      | 181 | 82.3  | 189       | 155 | 82.0  |     |   |   |         |  |  |
|                                | 非常にそう思う   | 264  | 248  | 93.9 | 52      | 42  | 80.8 | 79        | 75  | 94.9 | 53       | 51  | 96.2  | 80       | 80  | 100.0 | 58        | 58  | 100.0 |     |   |   |         |  |  |

### （１３）施設における職場環境改善の取り組み

「施設における職場環境改善の取り組み」と就業継続意向に関連性をみたところ、全体では顕著な傾向はみられなかった。何らかの取り組みを行っているとしても、就業継続意向が強く高く出るということはなかった。施設・事業所別でみても、全体と傾向はほぼ同様であったが介護保険施設がわずかに全体よりも職場環境改善に取り組んでいると就業継続意向がやや高く、居宅系サービス②はわずかに低い傾向にあった。

図表 158 就業継続意向と「施設における職場環境改善の取り組み」の関連性

|                                          | 全体         |      |              | 介護保険施設 |     |              | 福祉系施設・住まい |     |              | 居宅系サービス① |     |              | 居宅系サービス② |     |              | （参考）訪問看護 |     |              |
|------------------------------------------|------------|------|--------------|--------|-----|--------------|-----------|-----|--------------|----------|-----|--------------|----------|-----|--------------|----------|-----|--------------|
|                                          | 回答者        |      | 就業継続意向者<br>% | 回答者    |     | 就業継続意向者<br>% | 回答者       |     | 就業継続意向者<br>% | 回答者      |     | 就業継続意向者<br>% | 回答者      |     | 就業継続意向者<br>% | 回答者      |     | 就業継続意向者<br>% |
|                                          | n          | n    |              | n      | n   |              | n         | n   |              | n        | n   |              | n        | n   |              | n        | n   |              |
| 全体                                       | 1837       | 1201 | 65.4         | 481    | 286 | 59.5         | 505       | 330 | 65.3         | 387      | 257 | 66.4         | 464      | 328 | 70.7         | 375      | 270 | 72.0         |
| 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                       | 取り組んでいる    | 1093 | 707          | 64.7   | 317 | 189          | 59.6      | 302 | 193          | 63.9     | 208 | 133          | 63.9     | 266 | 192          | 216      | 158 | 73.1         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 84   | 52           | 61.9   | 16  | 8            | 50.0      | 19  | 12           | 63.2     | 21  | 14           | 66.7     | 28  | 18           | 27       | 18  | 66.7         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 22   | 13           | 59.1   | 16  | 9            | 56.3      | 5   | 4            | 80.0     | 1   | 0            | 0.0      | 0   | 0            | 0        | 0   | 0.0          |
|                                          | 該当者なし      | 26   | 16           | 61.5   | 9   | 2            | 22.2      | 8   | 6            | 75.0     | 9   | 8            | 88.9     | 0   | 0            | 0        | 0   | 0.0          |
| 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                | 取り組んでいる    | 1185 | 760          | 64.1   | 353 | 205          | 58.1      | 325 | 209          | 64.3     | 224 | 141          | 62.9     | 283 | 205          | 236      | 172 | 72.9         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 35   | 23           | 65.7   | 6   | 3            | 50.0      | 4   | 3            | 75.0     | 14  | 12           | 85.7     | 11  | 5            | 7        | 4   | 57.1         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 6    | 4            | 66.7   | 0   | 0            | 0.0       | 6   | 4            | 66.7     | 0   | 0            | 0.0      | 0   | 0            | 0        | 0   | 0.0          |
|                                          | 該当者なし      | 2    | 2            | 100.0  | 0   | 0            | 0.0       | 0   | 0            | 0.0      | 2   | 2            | 100.0    | 0   | 0            | 0        | 0   | 0.0          |
| 多様な勤務形態を活用している                           | 取り組んでいる    | 924  | 589          | 63.7   | 284 | 154          | 54.2      | 259 | 170          | 65.6     | 161 | 109          | 67.7     | 220 | 156          | 181      | 131 | 72.4         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 106  | 73           | 68.9   | 32  | 25           | 78.1      | 25  | 15           | 60.0     | 18  | 10           | 55.6     | 31  | 23           | 29       | 21  | 72.4         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 112  | 70           | 62.5   | 31  | 21           | 67.7      | 37  | 22           | 59.5     | 29  | 18           | 62.1     | 15  | 9            | 6        | 6   | 66.7         |
|                                          | 該当者なし      | 83   | 54           | 65.1   | 12  | 8            | 66.7      | 14  | 9            | 64.3     | 30  | 16           | 53.3     | 27  | 21           | 23       | 17  | 73.9         |
| 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減を行っている    | 取り組んでいる    | 827  | 523          | 63.2   | 304 | 180          | 59.2      | 239 | 151          | 63.2     | 77  | 47           | 61.0     | 207 | 145          | 157      | 112 | 71.3         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 163  | 107          | 65.6   | 41  | 21           | 51.2      | 49  | 32           | 65.3     | 13  | 10           | 76.9     | 60  | 44           | 59       | 43  | 72.9         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 66   | 44           | 66.7   | 12  | 5            | 41.7      | 30  | 22           | 73.3     | 7   | 4            | 57.1     | 17  | 13           | 17       | 13  | 76.5         |
|                                          | 該当者なし      | 158  | 103          | 65.2   | 2   | 2            | 100.0     | 14  | 9            | 64.3     | 133 | 85           | 63.9     | 9   | 7            | 9        | 7   | 77.8         |
| 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している | 取り組んでいる    | 742  | 475          | 64.0   | 221 | 125          | 56.6      | 232 | 150          | 64.7     | 89  | 57           | 64.0     | 200 | 143          | 153      | 112 | 73.2         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 213  | 132          | 62.0   | 84  | 50           | 59.5      | 45  | 26           | 57.8     | 13  | 7            | 53.8     | 71  | 49           | 68       | 46  | 67.6         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 106  | 68           | 64.2   | 38  | 21           | 55.3      | 46  | 30           | 65.2     | 8   | 6            | 75.0     | 14  | 11           | 13       | 11  | 84.6         |
|                                          | 該当者なし      | 156  | 104          | 66.7   | 16  | 12           | 75.0      | 11  | 9            | 81.8     | 20  | 76           | 63.3     | 9   | 7            | 9        | 7   | 77.8         |
| ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる          | 取り組んでいる    | 397  | 259          | 65.2   | 120 | 69           | 57.5      | 130 | 83           | 63.8     | 62  | 39           | 62.9     | 85  | 68           | 68       | 53  | 77.9         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 381  | 233          | 61.2   | 122 | 76           | 62.3      | 125 | 79           | 63.2     | 59  | 30           | 50.8     | 75  | 48           | 58       | 38  | 65.5         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 367  | 231          | 62.9   | 102 | 52           | 51.0      | 73  | 49           | 67.1     | 80  | 55           | 68.8     | 112 | 75           | 67       | 68  | 70.1         |
|                                          | 該当者なし      | 69   | 55           | 79.7   | 15  | 11           | 73.3      | 4   | 2            | 50.0     | 30  | 24           | 80.0     | 20  | 18           | 18       | 16  | 88.9         |
| 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                | 取り組んでいる    | 987  | 634          | 64.2   | 311 | 179          | 57.6      | 284 | 187          | 65.8     | 193 | 125          | 64.8     | 199 | 143          | 152      | 112 | 73.7         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 197  | 130          | 66.0   | 35  | 22           | 62.9      | 47  | 27           | 57.4     | 35  | 24           | 68.6     | 80  | 57           | 77       | 54  | 70.1         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 40   | 23           | 57.5   | 13  | 7            | 53.8      | 4   | 2            | 50.0     | 9   | 4            | 44.4     | 14  | 10           | 14       | 10  | 71.4         |
|                                          | 該当者なし      | 0    | 0            | 0.0    | 0   | 0            | 0.0       | 0   | 0            | 0.0      | 0   | 0            | 0.0      | 0   | 0            | 0        | 0   | 0.0          |
| 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる               | 取り組んでいる    | 926  | 598          | 64.6   | 304 | 177          | 58.2      | 245 | 164          | 66.9     | 186 | 122          | 65.6     | 191 | 135          | 145      | 106 | 73.1         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 216  | 142          | 65.7   | 42  | 26           | 61.9      | 63  | 38           | 60.3     | 30  | 20           | 66.7     | 81  | 58           | 76       | 53  | 69.7         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 49   | 29           | 59.2   | 5   | 3            | 60.0      | 19  | 9            | 47.4     | 12  | 7            | 58.3     | 13  | 10           | 13       | 10  | 76.9         |
|                                          | 該当者なし      | 34   | 18           | 52.9   | 8   | 2            | 25.0      | 8   | 5            | 62.5     | 9   | 4            | 44.4     | 9   | 7            | 9        | 7   | 77.8         |
| 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる          | 取り組んでいる    | 808  | 519          | 64.2   | 266 | 153          | 57.5      | 200 | 138          | 69.0     | 167 | 108          | 64.7     | 175 | 120          | 137      | 99  | 72.3         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 311  | 201          | 64.6   | 78  | 47           | 60.3      | 92  | 53           | 57.6     | 39  | 25           | 64.1     | 102 | 76           | 89       | 63  | 70.8         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 65   | 40           | 61.5   | 14  | 8            | 57.1      | 25  | 13           | 52.0     | 15  | 9            | 60.0     | 11  | 10           | 11       | 10  | 90.9         |
|                                          | 該当者なし      | 40   | 27           | 67.5   | 0   | 0            | 0.0       | 18  | 12           | 66.7     | 16  | 11           | 68.8     | 6   | 4            | 6        | 4   | 66.7         |
| 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している       | 取り組んでいる    | 683  | 438          | 64.1   | 196 | 120          | 61.2      | 184 | 113          | 61.4     | 133 | 88           | 66.2     | 170 | 117          | 136      | 97  | 71.3         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 193  | 126          | 65.3   | 34  | 22           | 64.7      | 69  | 46           | 66.7     | 53  | 34           | 64.2     | 37  | 24           | 32       | 22  | 68.8         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 230  | 146          | 63.5   | 102 | 55           | 53.9      | 53  | 37           | 69.8     | 29  | 17           | 58.6     | 46  | 37           | 39       | 30  | 76.9         |
|                                          | 該当者なし      | 101  | 66           | 65.3   | 24  | 10           | 41.7      | 23  | 17           | 73.9     | 19  | 11           | 57.9     | 35  | 28           | 33       | 26  | 78.8         |
| 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している       | 取り組んでいる    | 612  | 400          | 65.4   | 182 | 110          | 60.4      | 149 | 92           | 61.7     | 119 | 82           | 68.9     | 162 | 116          | 124      | 92  | 74.2         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 244  | 153          | 62.7   | 44  | 29           | 65.9      | 88  | 55           | 62.5     | 64  | 39           | 60.9     | 48  | 30           | 43       | 28  | 65.1         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 260  | 169          | 65.0   | 112 | 61           | 54.5      | 67  | 49           | 73.1     | 29  | 17           | 58.6     | 52  | 42           | 45       | 35  | 77.8         |
|                                          | 該当者なし      | 90   | 56           | 62.2   | 18  | 7            | 38.9      | 24  | 16           | 66.7     | 19  | 12           | 63.2     | 29  | 21           | 28       | 20  | 71.4         |
| 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している           | 取り組んでいる    | 610  | 379          | 62.1   | 186 | 107          | 57.5      | 159 | 97           | 61.0     | 125 | 82           | 65.6     | 140 | 93           | 106      | 72  | 67.9         |
|                                          | 取り組み検討・予定  | 239  | 160          | 66.9   | 58  | 37           | 63.8      | 73  | 47           | 64.4     | 50  | 32           | 64.0     | 58  | 44           | 53       | 41  | 77.4         |
|                                          | 取り組み検討予定なし | 251  | 162          | 64.5   | 81  | 46           | 56.8      | 70  | 47           | 67.1     | 28  | 15           | 53.6     | 72  | 54           | 61       | 45  | 73.8         |
|                                          | 該当者なし      | 99   | 68           | 68.7   | 18  | 7            | 38.9      | 30  | 23           | 76.7     | 27  | 19           | 70.4     | 24  | 19           | 23       | 18  | 78.3         |

( 続き )

|                                                                                |            | 全体       |              |          | 介護保険施設   |              |          | 福祉系施設・住まい |              |          | 居宅系サービス① |              |          | 居宅系サービス② |              |          | (参考) 訪問看護 |              |          |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------|----------|--------------|----------|----------|--------------|----------|-----------|--------------|----------|----------|--------------|----------|----------|--------------|----------|-----------|--------------|----------|
|                                                                                |            | 回答者<br>n | 就業継続意向者<br>n | 意向率<br>% | 回答者<br>n | 就業継続意向者<br>n | 意向率<br>% | 回答者<br>n  | 就業継続意向者<br>n | 意向率<br>% | 回答者<br>n | 就業継続意向者<br>n | 意向率<br>% | 回答者<br>n | 就業継続意向者<br>n | 意向率<br>% | 回答者<br>n  | 就業継続意向者<br>n | 意向率<br>% |
| 全体                                                                             |            | 1837     | 1201         | 65.4     | 481      | 286          | 59.5     | 505       | 330          | 65.3     | 387      | 257          | 66.4     | 464      | 328          | 70.7     | 375       | 270          | 72.0     |
| 子育て・介護等を行っている職員が<br>雇用形態や勤務形態を選択可能な<br>制度を整備している                               | 取り組んでいる    | 808      | 504          | 62.4     | 232      | 130          | 56.0     | 240       | 146          | 60.8     | 152      | 97           | 63.8     | 184      | 131          | 71.2     | 146       | 106          | 72.6     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 203      | 136          | 67.0     | 41       | 27           | 65.9     | 50        | 36           | 72.0     | 50       | 29           | 58.0     | 62       | 44           | 71.0     | 54        | 38           | 70.4     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 151      | 108          | 71.5     | 6        | 40           | 62.5     | 33        | 26           | 78.8     | 18       | 16           | 88.9     | 36       | 26           | 72.2     | 32        | 24           | 75.0     |
|                                                                                | 該当者なし      | 39       | 22           | 56.4     | 7        | 1            | 14.3     | 10        | 7            | 70.0     | 11       | 6            | 54.5     | 11       | 8            | 72.7     | 10        | 7            | 70.0     |
| 保育・介護サービス利用料の<br>補助制度を実施している                                                   | 取り組んでいる    | 284      | 166          | 58.5     | 119      | 62           | 52.1     | 51        | 30           | 58.8     | 54       | 39           | 72.2     | 60       | 35           | 58.3     | 46        | 30           | 65.2     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 225      | 147          | 65.3     | 42       | 30           | 71.4     | 77        | 52           | 67.5     | 45       | 28           | 62.2     | 61       | 37           | 60.7     | 50        | 31           | 62.0     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 566      | 381          | 67.3     | 172      | 101          | 58.7     | 162       | 105          | 64.8     | 90       | 59           | 65.6     | 142      | 116          | 81.7     | 121       | 98           | 81.0     |
|                                                                                | 該当者なし      | 106      | 67           | 63.2     | 11       | 5            | 45.5     | 40        | 26           | 65.0     | 33       | 18           | 54.5     | 22       | 18           | 81.8     | 17        | 13           | 76.5     |
| 職員のWLBの促進や、WLBを阻む<br>職場慣行の見直し等のために、<br>施設・事業所内にプロジェクト・チームを<br>設けるなど推進体制をつくっている | 取り組んでいる    | 196      | 126          | 64.3     | 49       | 30           | 61.2     | 56        | 35           | 62.5     | 46       | 26           | 56.5     | 45       | 35           | 77.8     | 38        | 33           | 86.8     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 450      | 287          | 63.8     | 146      | 84           | 57.5     | 120       | 79           | 65.8     | 79       | 55           | 69.6     | 105      | 69           | 65.7     | 82        | 56           | 68.3     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 509      | 332          | 65.2     | 149      | 84           | 56.4     | 149       | 96           | 64.4     | 81       | 53           | 65.4     | 130      | 99           | 76.2     | 109       | 80           | 73.4     |
|                                                                                | 該当者なし      | 37       | 20           | 54.1     | 0        | 0            | 0.0      | 7         | 4            | 57.1     | 19       | 10           | 52.6     | 11       | 6            | 54.5     | 11        | 6            | 54.5     |
| 職員のWLBに配慮する必要性について、<br>管理職に徹底を図っている                                            | 取り組んでいる    | 303      | 198          | 65.3     | 81       | 48           | 59.3     | 73        | 43           | 58.9     | 52       | 35           | 67.3     | 97       | 72           | 74.2     | 76        | 62           | 81.5     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 505      | 317          | 62.8     | 162      | 89           | 54.9     | 129       | 86           | 66.7     | 102      | 66           | 64.7     | 112      | 76           | 67.9     | 97        | 65           | 67.0     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 360      | 234          | 65.0     | 101      | 61           | 60.4     | 122       | 80           | 65.6     | 64       | 39           | 60.9     | 73       | 54           | 74.0     | 59        | 42           | 71.2     |
|                                                                                | 該当者なし      | 22       | 15           | 68.2     | 0        | 0            | 0.0      | 7         | 4            | 57.1     | 7        | 5            | 71.4     | 8        | 6            | 75.0     | 8         | 6            | 75.0     |
| 施設・事業所内アンケートや<br>ヒアリング等により、WLB支援に<br>関する職員の意見・<br>要望を取り上げ、改善を図っている             | 取り組んでいる    | 395      | 247          | 62.5     | 126      | 71           | 56.3     | 100       | 60           | 60.0     | 75       | 49           | 65.3     | 94       | 67           | 71.3     | 82        | 63           | 76.8     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 470      | 300          | 63.8     | 125      | 75           | 60.0     | 125       | 81           | 64.8     | 100      | 63           | 63.0     | 120      | 81           | 67.5     | 102       | 70           | 68.6     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 303      | 203          | 67.0     | 85       | 48           | 56.5     | 100       | 69           | 69.0     | 47       | 31           | 66.0     | 71       | 55           | 77.5     | 51        | 37           | 72.5     |
|                                                                                | 該当者なし      | 18       | 11           | 61.1     | 0        | 0            | 0.0      | 6         | 3            | 50.0     | 4        | 2            | 50.0     | 8        | 6            | 75.0     | 8         | 6            | 75.0     |
| 施設・事業所内での<br>教育・研修を行っている                                                       | 取り組んでいる    | 1109     | 713          | 64.3     | 341      | 202          | 59.2     | 302       | 194          | 64.2     | 205      | 133          | 64.9     | 261      | 184          | 70.5     | 210       | 150          | 71.4     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 99       | 61           | 61.6     | 14       | 4            | 28.6     | 26        | 16           | 61.5     | 27       | 16           | 59.3     | 32       | 25           | 78.1     | 32        | 25           | 78.1     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 11       | 10           | 90.9     | 1        | 1            | 100.0    | 4         | 3            | 75.0     | 5        | 5            | 100.0    | 1        | 1            | 100.0    | 1         | 1            | 100.0    |
|                                                                                | 該当者なし      | 3        | 3            | 100.0    | 0        | 0            | 0.0      | 2         | 2            | 100.0    | 1        | 1            | 100.0    | 0        | 0            | 0.0      | 0         | 0            | 0.0      |
| 施設・事業所外への研修への参加を<br>支援している                                                     | 取り組んでいる    | 1140     | 729          | 63.9     | 352      | 205          | 58.2     | 317       | 202          | 63.7     | 207      | 133          | 64.3     | 264      | 189          | 71.6     | 214       | 156          | 72.9     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 57       | 37           | 64.9     | 1        | 0            | 0.0      | 2         | 1            | 50.0     | 27       | 18           | 66.7     | 27       | 18           | 66.7     | 26        | 17           | 65.4     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 22       | 19           | 86.4     | 1        | 1            | 100.0    | 15        | 12           | 80.0     | 3        | 3            | 100.0    | 3        | 3            | 100.0    | 3         | 3            | 100.0    |
|                                                                                | 該当者なし      | 2        | 2            | 100.0    | 0        | 0            | 0.0      | 1         | 1            | 100.0    | 1        | 1            | 100.0    | 0        | 0            | 0.0      | 0         | 0            | 0.0      |
| 専門資格の取得を支援する制度を設<br>けている                                                       | 取り組んでいる    | 827      | 518          | 62.6     | 254      | 150          | 59.1     | 248       | 152          | 61.3     | 175      | 111          | 63.4     | 150      | 105          | 70.0     | 117       | 84           | 71.8     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 230      | 161          | 70.0     | 62       | 38           | 61.3     | 49        | 38           | 77.6     | 38       | 28           | 73.7     | 81       | 57           | 70.4     | 63        | 44           | 69.8     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 122      | 84           | 68.9     | 28       | 14           | 50.0     | 32        | 22           | 68.8     | 14       | 9            | 64.3     | 48       | 39           | 81.3     | 48        | 39           | 81.3     |
|                                                                                | 該当者なし      | 35       | 18           | 51.4     | 10       | 4            | 40.0     | 4         | 2            | 50.0     | 6        | 3            | 50.0     | 15       | 9            | 60.0     | 15        | 9            | 60.0     |
| 外部の認定看護師・専門看護師等<br>専門性の高い看護職員から指導を<br>受けたり相談できるよう支援している                        | 取り組んでいる    | 517      | 322          | 62.3     | 215      | 126          | 58.6     | 100       | 62           | 62.0     | 58       | 34           | 58.6     | 144      | 100          | 69.4     | 119       | 84           | 70.6     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 355      | 247          | 69.6     | 66       | 42           | 63.6     | 124       | 81           | 65.3     | 56       | 43           | 76.8     | 109      | 81           | 74.3     | 90        | 70           | 77.8     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 273      | 172          | 63.0     | 61       | 33           | 54.1     | 100       | 66           | 66.0     | 81       | 49           | 60.5     | 31       | 24           | 77.4     | 27        | 20           | 74.1     |
|                                                                                | 該当者なし      | 59       | 32           | 54.2     | 10       | 4            | 40.0     | 11        | 7            | 63.6     | 31       | 19           | 61.3     | 7        | 2            | 28.6     | 7         | 2            | 28.6     |
| 介護職や看護職などの複数の職種<br>の専門性が理解できるよう勉強会等<br>を行っている                                  | 取り組んでいる    | 937      | 595          | 63.5     | 307      | 180          | 58.6     | 276       | 174          | 63.0     | 171      | 114          | 66.7     | 183      | 127          | 69.4     | 139       | 98           | 70.5     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 184      | 126          | 68.5     | 31       | 21           | 67.7     | 28        | 20           | 71.4     | 54       | 32           | 59.3     | 71       | 53           | 74.6     | 65        | 49           | 75.4     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 82       | 56           | 68.3     | 16       | 5            | 31.3     | 24        | 19           | 79.2     | 7        | 6            | 85.7     | 35       | 26           | 74.3     | 35        | 26           | 74.3     |
|                                                                                | 該当者なし      | 6        | 3            | 50.0     | 0        | 0            | 0.0      | 1         | 0            | 0.0      | 1        | 0            | 0.0      | 4        | 3            | 75.0     | 4         | 3            | 75.0     |
| 能力開発のための休職・<br>休暇制度がある                                                         | 取り組んでいる    | 278      | 175          | 62.9     | 86       | 52           | 60.5     | 61        | 34           | 55.7     | 44       | 31           | 70.5     | 87       | 58           | 66.7     | 70        | 49           | 70.0     |
|                                                                                | 取り組み検討・予定  | 293      | 191          | 65.2     | 76       | 43           | 56.6     | 99        | 63           | 63.6     | 48       | 33           | 68.8     | 70       | 52           | 74.3     | 53        | 38           | 71.7     |
|                                                                                | 取り組み検討予定なし | 464      | 301          | 64.9     | 134      | 76           | 56.7     | 143       | 100          | 69.9     | 94       | 58           | 61.7     | 93       | 67           | 72.0     | 87        | 64           | 73.6     |
|                                                                                | 該当者なし      | 139      | 82           | 59.0     | 38       | 22           | 57.9     | 26        | 13           | 50.0     | 38       | 21           | 55.3     | 37       | 26           | 70.3     | 30        | 22           | 73.3     |

## IV. ヒアリング結果

## 1. 事例の概要（まとめ）

### 【施設・事業所として】

| 事例 | 種別          | 取組                                  | 成果                                                                      | 成功要因                                                                                                                                           |
|----|-------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 訪問看護ステーション  | タイムマネジメントの強化                        | 個人のタイムマネジメント意識が高まり、残業削減                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・朝のミーティングで今日の業務、残業の有無と見込み時間を発表</li> <li>・個々の業務、残業について管理者がスタッフに聞き取りを行い、対応</li> <li>・会議の回数の適正化</li> </ul> |
|    |             | コミュニケーションしやすい職場づくり                  | 相談しやすい、助けを求めやすい職場に                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の働き方を見直し管理業務へシフト</li> <li>・ランチタイムに午前中の業務について報告・相談</li> </ul>                                        |
|    |             | 必要な人材像を明確化し、採用                      | 職員の定着化が進む                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要な人材像の明確化</li> <li>・多様な勤務形態の受け入れ</li> </ul>                                                           |
|    |             | 職員の育成                               | 学習意欲が高まっている                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標管理制度の強化</li> <li>・研修への積極的な参加</li> </ul>                                                              |
| 2  | 介護老人保健施設    | 多様な働き方を受け入れ                         | 残業はほとんどなく、必要人材は確保できている                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てが終了する5年後を見据えて、多様な勤務形態の受け入れ</li> <li>・時間給の方の夏休み・春休み・冬休みの取得支援</li> <li>・子連れ出勤が可能な職場に</li> </ul>       |
|    |             | ICTの活用                              | 必要なスタッフとすぐに連携できるようになった                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・インカムやタブレット導入で連携がスムーズになり、動きも効率的に</li> </ul>                                                             |
|    |             | 資格取得の支援による人材育成                      | 過去5年間で4名が資格を取得した                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別に勤務調整を行って、ステップアップ・キャリアアップを支援</li> </ul>                                                              |
| 3  | 介護付き有料老人ホーム | 組織の体質改善                             | 離職率が低下し、人材の定着が進む                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションをとり、職員と課題を共有</li> <li>・職員の相談窓口を設置し、改善状況を第三者の目で確認</li> </ul>                                   |
|    |             | 利用者本位の多様なサービスを提供するため、配置基準以上の看護職員を採用 | 思いを共有できる看護職員の確保と定着が進み、看護職が専門性を発揮できる体制に看護職員を厚く配置したことで、看護職員の定着とスキルアップが可能に | <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護の役割の明確化</li> <li>・組織風土に合う人材を採用</li> </ul>                                                            |
|    |             | 夜勤体制の見直し                            | 介護職員も看取りができるようになってきた                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職が2日に1日は夜勤に入る</li> </ul>                                                                             |

| 事例 | 種別         | 取組                      | 成果                                | 成功要因                                                                                                                                                                     |
|----|------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | 特別養護老人ホーム  | 生産性を向上させるための徹底したムダの改善   | 賃金はそのままに、所定労働時間の短縮と休日日数の増加        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ICTを活用した記録の工夫</li> <li>・業務の平準化・効率化のためのマニュアルの徹底した活用</li> <li>・業務の代替化</li> <li>・職員のコスト意識の醸成</li> <li>・余計な気遣いを排除するルールづくり</li> </ul> |
|    |            | 徹底したタイムマネジメント           | 残業ゼロを達成(現在も継続中)                   | ・始業時間/就業時間の徹底したタイムマネジメントの実施                                                                                                                                              |
|    |            | 職員の経営への関与を推進            | 業績の可視化が進み、施設の経営状況の向上につながっている      | ・サービス提供状況の可視化                                                                                                                                                            |
|    |            | 職員とのコミュニケーションの強化        | 組織と職員一人一人との規範的統合を実現               | ・1人対1人のコミュニケーション(トーキング)                                                                                                                                                  |
|    |            | 職員の採用・定着化               | 採用のミスマッチがなくなり、また離職率は低下し、人材の定着化が進む | <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織が求める人材ビジョンを明確化</li> <li>・働きやすい・人を育てる職場づくり</li> <li>・プリセプター制の導入</li> <li>・休憩時間の確保と工夫</li> </ul>                                 |
|    |            | 看護職と介護職の役割分担の明確化        | マニュアルの活用で役割が明確になり、トラブルが減少         | ・対応方法をマニュアル化                                                                                                                                                             |
| 5  | 訪問看護ステーション | 良好な人間関係づくり・コミュニケーションの工夫 | 活気のある職場に                          | ・昼食タイムを90分として、相談や情報共有に活用                                                                                                                                                 |
|    |            | 職員のスキルアップ               | 専門的なスキルの向上                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所内の研修を実施</li> <li>・外部の研修への参加を積極的に支援</li> <li>・病院と人材交流</li> </ul>                                                               |
|    |            | 新卒者の採用・育成               | ここ数年、毎年1名の新卒者を採用し、新卒5名を採用         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒者は1年間を教育に当てる</li> <li>・時間を惜しまず、一人でできるというまで同行訪問を続ける</li> </ul>                                                                  |
|    |            | 業務の効率化                  | 記録の負担が軽減でき、人件費も削減                 | ・ICT活用(タブレットを20台購入)                                                                                                                                                      |

| 事例 | 種別                             | 取組                    | 成果                                     | 成功要因                                                                            |
|----|--------------------------------|-----------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 6  | 特別養護老人ホーム                      | オンコール当番の廃止            | 看護職員の夜間の負担軽減                           | ・オンコール・マニュアルの作成<br>・医師や利用者・家族等関係者への説明<br>・(外部委託サービス) オンコールダイヤルサービス<br>試行を経て本格導入 |
|    |                                | 看護職員の採用後のミスマッチをなくす    | 看護職員の定着化                               | ・看護職の役割の明確化                                                                     |
|    |                                | サービスの質の向上の取組          | 介護職員のスキルの向上や定着化が進むことで、看護職員の負担が軽減し働きやすい | ・多岐にわたる研修の実施<br>・第三者評価によりサービスの品質のチェック<br>・人事考課制度(目標管理制度)の導入                     |
|    |                                | 外部委託サービスの活用による相談機能の強化 | いつでも相談できるので安心できる(精神的負担の軽減)             | ・(外部委託サービス) メンタルヘルスやハラスメントの相談窓口の活用<br>・(外部委託サービス) 医療相談の活用                       |
| 7  | 特定施設入居者生活介護<br>(サービス付き高齢者向け住宅) | 勤務環境の整備               | 職員の定着が進んでいる                            | ・時間外労働時間数<br>・有給取得の促進                                                           |
|    |                                | 人財の育成                 | 介護職のスキルの向上により、看護職の負担は軽減                | ・研修の充実<br>・夜勤のオンコール対応を通じた育成<br>・シフト表の工夫                                         |

# 【 法人として 】

|   |        |                                                                                                                                                              |
|---|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | 社会福祉法人 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域に必要なサービスを次々に提供</li> <li>・利用者本位の多様なサービスを提供するため、配置基準以上の看護職員を採用</li> <li>・ワークライフバランスの取組</li> <li>・思い(夢)を形に</li> </ul> |
|---|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



## 2. 各事例の取組内容

### 事例 1：公益社団法人神奈川県看護協会

#### あかしあ訪問看護ステーション（神奈川県茅ヶ崎市）

| 法人情報       |                                                                                                    |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提供サービスや規模等 | 2018 年度会員数約 37 千人。<br>訪問看護事業として、県内に 4 か所の訪問看護ステーションを設置している。年 1 回利用者満足度調査、介護サービス情報公表にかかる事業所自己評価を実施。 |

| 施設情報     |                                                                                                                                                                            |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提供サービス   | 訪問看護<br>営業時間：月～金 9:00～17:30<br>※国民の祝日及び 12 月 29 日から 1 月 3 日までを除く<br>(土日祝日は、利用者の希望により訪問する場合もある)<br>サービス提供対象地域：茅ヶ崎市、寒川町                                                      |
| サービスの特徴  | ・24 時間対応体制<br>・緩和ケア認定看護職がおり、ターミナルケアにも力を入れている                                                                                                                               |
| 従業員数     | ・看護職 13 名 常勤 5 名(うち 1 名が育休中)・非常勤 8 名<br>・事務職 2 名                                                                                                                           |
| サービス利用者数 | 127 人、うち、65 歳以上の高齢者 88 人<br>要介護認定内訳 要支援 1(9 人) 要支援 2(14 人) 要介護 1(14 人) 要介護 2(19 人) 要介護 3(11 人) 要介護 4(12 人) 要介護 5(9 人)<br>合計 88 名<br>* 高齢者で要介護認定受けているが疾患名により医療保険で訪問している方は除く |
| 訪問実績     | 2018 年度 約 6500 件                                                                                                                                                           |
| 夜勤体制     | ・オンコール(4 名で対応、1 人月 9 回程度実施)                                                                                                                                                |
| 看取りの実績   | 1 年間 23 名                                                                                                                                                                  |
| その他      | <令和元年度利用者満足度><br>あかしあ訪看ステーション 3.81/神奈川県看護協会訪看ステーション 3.81                                                                                                                   |

### 運営全般について

平成 29 年度厚労省「人材確保のための雇用管理改善促進事業」で、コンサルテーションを受けた。

所長として、まずは「タイムマネジメント」をきっかけにしながら、職場全体の意識の醸成や個々の職員への支援、管理職自身の働き方・意識改革など、職場づくりの工夫を行った。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000203093.pdf> (p. 54～55 に掲載)

職場づくりの各取組については、対策を考え、実行に移し、効果がうまくでなければ元に戻すなど、スタッフに意見を求めて、よりよいやり方を、スタッフを巻きこみながら職場全体で考えるようにしている。組織は皆で作り上げていくものであり、働きやすい職場にするのは自分達であると伝えている。

24 時間 365 日サービスを提供するためには、利用者や常勤スタッフを増やし、収益を安定させる体制づくりが必要と考えている。

## 取組 1：タイムマネジメントの強化

以前は、利用者の様態を踏まえ、毎夕、残業申告を行っていた。所長も訪問に出て不在のことも多く、事前申告が徹底できていなかった。また、会議が多く、通常業務に支障がでていた。

残業削減にむけたタイムマネジメントに取り組むこととした。

### (成功要因)

#### ■業務時間を意識する仕組みづくり:朝のミーティングで今日の業務、残業の有無と見込み時間を発表

- ・朝のミーティングで各職員が、その日の残業見込み時間を、訪問予定の利用者に関するアセスメントを報告とともに、申告してもらうこととした。朝のミーティングには、余計なコメントは挟まず、なるべく短時間で済ませるよう工夫した。

#### ■個々の能力を伸ばす仕組みづくり:個々の業務、残業について管理者がスタッフに聞き取りを行い、対応

- ・経験値や能力差もあり、所定労働時間内に業務を終えることができないスタッフも見られるが、その場合には、定時に退社できるよう、他のスタッフや所長が協力して、支援を行う。

[例]

＊カンファレンスで、記録作成の時間を発表。

＊記録作成に時間のかかるスタッフに、ほかのスタッフの効率的な記録作成の方法を見てもらい、学び取って貰う機会を設ける。

#### ■会議のスリム化と活用の仕組みづくり:会議の回数の適正化

- ・会議の回数の削減を行った。なお、極端に減らしたため、スタッフからコミュニケーションがとれないという意見や、増やして欲しいという意見があり、会議を月1回から2回に増やした。

### (成果)

#### 個人のタイムマネジメント意識が高まり、残業削減

- ・毎日、残業時間を発表することで、個人のタイムマネジメント意識が高まった。定時退社しやすくなった。
- ・職場で必要な話し合いは何か、という意識が芽生え、職員のコミュニケーションの重要性の再認識となった。
- ・また、残業の削減を通じて、互いにカバーする意識、信頼関係が醸成された。

<看護職員の声>



・仕事を時間内に終わらせようという意識付けができた。

## 取組 2：コミュニケーションしやすい職場づくり

所長自身が業務を抱え込んで夜遅くまで仕事をしており、職員が相談しにくい環境があった。また、所長のスケジュールが職員にはわからず、相談する時間やタイミングを逃してしまうことが少なかった。そこで、職場全体で自分たちの働き方を可視化した。

### (成功要因)

#### ■管理職の働き方を見直し管理業務ヘシフト

- ・所長、スタッフ全てのスケジュールを可視化し、それを踏まえ、主任をはじめ、他のスタッフが動けるようになった。
- ・所長自身も多忙になった時に、職員が参加している SNS を使って、SOS を出すようにした。

#### ■ランチタイムに午前中の業務について報告・相談

- ・ランチタイムは、全員、一旦、事業所に戻り、午前中の業務について報告を行うとともに、気になった点など相談・確認・共有できるようにした。

### (成果)

#### 相談しやすい、助けを求めやすい職場に

- ・管理者がステーションにすることで、訪問先から相談することができるようになり、一人で解決しなければという心理的負担感が軽減された。
- ・スタッフだけでなく、管理者自身も助けを求めるなど、声をかけやすい環境になった。



#### <看護職員の声>

- ・人間関係のストレスがなく、あたたかい職場というのが第一印象。人の話をよく聞いてくれ、職員の仕事もよく見ていて、肯定的なアドバイスをもらえる。
- ・ランチタイムに、午前中の業務について、直ぐにレスポンスがもらえて安心できる。
- ・訪問看護は一人でその場で判断することを求められるが、相談・確認できるので安心できる。こうしたコミュニケーションの積み重ねでスキルもアップしていく。

## 取組 3：必要な人材像を明確化し、採用

常勤スタッフが少なかったため、フルタイムで働ける人材を優先して採用を行っていた。応募者は限定され、熟慮せずに採用せざるを得なかったが、職場とミスマッチが生じ、退職が相次いだ。

そこで、事業所として求める人材像を明確にし、ミスマッチを防ぐとともに、多様な勤務形態も受け入れるようにし、人材の定着化を図った。

#### ■採用基準の見直し：必要な人材像の明確化

- ・ステーションの立ち位置、今後の方向性を踏まえ、既存スタッフとの調和を考えた、慎重な採用活動を実施。
- ・看護観、人物像が浮き彫りになるような面接シートを作成し、所長が面接を行っている。

#### ■採用基準の見直し：多様な勤務形態の受け入れ

- ・子育て終了時にフルタイムに移行して貰うことを想定し、子育ての短時間勤務であっても人柄優先で採用を行う。
- ・スタッフが長く働けるのも家族の理解があつてこそ、という考えの下、スタッフの家族も大事にすることを表明している。

## (成果)

### 職員の定着化が進む

- ・誠実さと倫理観を重視した採用活動を行うことで、ミスマッチが減り、採用後の退職が減った。
- ・また、家庭と仕事の両立が図れる職場ということから、長く勤めるスタッフが増えた。

## **取組 4：職員の育成**

スタッフは、自分自身の弱みは認識しているものの、強みを認識している人は少ないため、目標設定面談時に管理者が職員に強みを記載して渡すなど、日常の業務での良い点を伝えるようにしたこと、スタッフの自信につながっている。

## (成功要因)

### **■職員一人一人が成長を実感できる仕組みづくり:目標管理制度の強化**

- ・所長の目標シートを掲示板に開示し、目標を共有化している。
- ・年1回、期首にスタッフと目標設定面談を実施。その際、スタッフ全員に対し、強みを記載して渡している。
- ・日常の業務でも、スタッフの良い点を見出し、その場で認めるようにしている。

### **■研修への積極的な参加**

- ・非常勤でも業務扱いで研修に参加できる制度があり、声かけを密にしている。
- ・年間目標に、育成ラダーに添った計画的な同行訪問の検討を上げ、意識づけをしている。
- ・指導する際は、一人の目ではなく主任と相談し、複数の目で客観的に判断した上で、指導するよう心掛けている。

## (成果)

### 学習意欲が高まっている

- ・非常勤スタッフであっても、職場の補助を受け研修に行くことができるため、学習意欲の向上につながっている。



<看護職員の声>

・自分で研修を選択することができ、年2回までは業務として受講できる。やる気にも繋がっている。

**事例２：医療法人財団秀行会**  
**介護老人保健施設ミレニウム桜台（東京都練馬区）**

|            |                                                                         |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
|------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-----------|--------|--------|--------|------|--|
| 法人情報       |                                                                         |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
| 提供サービスや規模等 | 診療:阿部クリニック<br>介護老人保健施設:ミレニウム桜台<br>各種介護サービス:桜台介護予防デイサービスセンター、桜台居宅介護支援事業所 |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
| 施設情報       |                                                                         |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
| 提供サービス     | ・入所サービス(短期入所と合わせ 92 名)<br>・ショートステイ(短期入所療養介護)<br>・デイケア(介護予防含む)           |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
| 入所者数       | 介護度別入所者数                                                                |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
|            |                                                                         | R1.9                                                                                                         |          | R1.10   |          | R1.11     |        |        |        |      |  |
|            | 要介護1                                                                    | 11                                                                                                           |          | 12      |          | 13        |        |        |        |      |  |
|            | 要介護2                                                                    | 14                                                                                                           |          | 13      |          | 13        |        |        |        |      |  |
|            | 要介護3                                                                    | 18                                                                                                           |          | 20      |          | 20        |        |        |        |      |  |
|            | 要介護4                                                                    | 40                                                                                                           |          | 38      |          | 40        |        |        |        |      |  |
|            | 要介護5                                                                    | 12                                                                                                           |          | 13      |          | 14        |        |        |        |      |  |
|            | 平均入所期間 R1.11.30 現在                                                      |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
|            |                                                                         | 14日以内                                                                                                        | 15日～1月未満 | 1～3月未満  | 3～6月未満   | 6～1年未満    | 1～2年未満 | 2～3年未満 | 3～4年未満 | 4年以上 |  |
|            | 男                                                                       | 4                                                                                                            | 2        | 7       | 2        | 4         | 7      | 3      | 2      | 1    |  |
|            | 女                                                                       | 5                                                                                                            | 1        | 7       | 11       | 9         | 11     | 11     | 3      | 0    |  |
|            | 合計                                                                      | 9                                                                                                            | 3        | 14      | 13       | 13        | 18     | 14     | 5      | 1    |  |
|            | 退所先 R1.9～11                                                             |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
| 居宅         | 医療機関                                                                    |                                                                                                              | 介護老人福祉施設 |         | 介護老人保健施設 |           | 死亡     |        | 有料ホーム  |      |  |
| 3          | 7                                                                       |                                                                                                              | 10       |         | 2        |           | 1      |        | 3      |      |  |
| 従業員数       | 看護職員 15名 (常勤換算:8.6 名)                                                   |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
|            |                                                                         | 常勤(夜勤有)                                                                                                      |          |         | 常勤(夜勤無)  |           |        | 非常勤    |        |      |  |
|            | 正看護職                                                                    | 1                                                                                                            |          |         | 3        |           |        | 6      |        |      |  |
|            | 准看護職                                                                    | 4                                                                                                            |          |         | 0        |           |        | 1      |        |      |  |
|            | 看護職以外の職員数                                                               |                                                                                                              |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
|            |                                                                         | 介護職                                                                                                          | リハビリ     | 介護支援専門員 | 管理栄養士    | 薬剤師       | 相談員    | その他    |        |      |  |
|            | 延べ人数                                                                    | 34                                                                                                           | 8        | 2       | 1        | 2         | 2      | 7      |        |      |  |
|            | 常勤換算                                                                    | 29.3                                                                                                         | 5.8      | 1.2     | 1        | 0.5       | 2      | 0.7    |        |      |  |
|            | 夜勤体制                                                                    | ・看護職は2階、3階で1名、介護職は各階2名配置<br>・夜勤は看護職6名で実施<br>・夜勤手当<br>看護職 10,000 円<br>介護職員 6,000 円(5,000 円夜勤手当+1,000 円処遇改善加算) |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
|            |                                                                         | 看取りの実績                                                                                                       |          |         |          |           |        |        |        |      |  |
|            |                                                                         | H30.4-H31.3                                                                                                  |          |         |          | H31-R1.12 |        |        |        |      |  |
|            |                                                                         | 4名                                                                                                           |          |         |          | 4名        |        |        |        |      |  |

**運営全般について**

以前と比べ、利用者の平均年齢が高くなっており、100歳以上が4名（うち看取りは1名）入所している。

スタッフは常に忙しく、余裕がなくなっている。業務に追われ、ストレスが増えている中で、利用者の転倒リスクに不安を持っているスタッフが多い。利用者、家族ともに契約意識が高くなっており、契約の履行が優先され、過剰に品質を求められるようになってきた。介護老人保健施設には、病院の医療職とは違う役割があり、日頃の医学的管理を行うという考えも必要。そのためにも、介護施設における医療の在り方について、看護職と日頃の話し合いの積み重ねが重要となる。

## 取組1：多様な働き方を受け入れ

看護職等が定着せず、人材が不足していた。6年間で看護職等がパート職員10人ほど退職。人間関係もあるが、介護老人保健施設の看護職の業務を理解せずに就職し、就職後にミスマッチと気づく場合や、病院よりも楽に働けると思って就職したものの勤務がハードだったという理由で辞める場合も見られた。

そこで、潜在看護職・介護職等の働きたいというニーズに柔軟に対応し、潜在看護職・介護職の掘り起こしに取組んだ。

### （成功要因）

#### ■採用基準の見直し：子育てが終了する5年後を見据えて、多様な勤務形態の受け入れ

- ・副施設長の判断で、勤務については柔軟に対応し採用している。長く常勤をしているスタッフが多く、また子供を持たないスタッフもあり、短時間勤務への理解が得られにくい面はあるが、徐々に受け入れている。

#### ■子供のいるスタッフに配慮した環境づくり①：時間給の方の夏休み・春休み・冬休みの取得支援

- ・子供の春休み・夏休み・冬休みは基本的にお休みとし、出たい時に出てもらうようにしている。

#### ■子供のいるスタッフに配慮した環境づくり②：子連れ出勤が可能な職場に

- ・子供連れの出勤もできるようにした。具体的には、インフルエンザ等で学級閉鎖となったが、子供が罹患していない場合は、副施設長に状態を報告し、了解が得られれば、子供連れの出勤を認めている。子供は、職員のいるフロアで過ごす。利用者さんと話したり、お母さんと一緒に車いすを押したり、片隅で宿題をしたりして過ごす。なお、子連れ出勤は年3～4回程度で現場に負担はない。利用者さんとも顔なじみになっている。
- ・子供が学校帰りに施設に立ちよってフロアで過ごすなど、施設の行事に参加することもある。

### （成果）

#### 残業はほとんどなく、必要人材は確保できている

- ・必要人数は確保できており、また配置転換もなく継続して勤務していただいております。
- ・現場サイドは人手が不足していると感じているが、以前より残業は少なくなっており、現状はほぼゼロに近い。施設としては、人材は足りていると判断している。

|      | 常勤   |      | 非常勤(時間給) |        |
|------|------|------|----------|--------|
|      | 夜勤あり | 夜勤無し | 子供が小学校以上 | 子供が幼稚園 |
| 正看護師 | 1    | 3    | 2        | 4      |
| 准看護師 | 4    | 0    | 1        | 0      |
| 介護職員 | 25   | 3    | 6        | 2      |

### （今後）

### 多様な働き方は受け入れつつも、新人の常勤職員の確保を目指す

- ・短時間勤務者はブランクがあり、不安を抱えているため、常勤スタッフに頼りがちで、なかなかひとり立ちしないという評価に繋がりがやすい。そのため、常勤者からはもっと長い時間働けるスタッフを採用してほしいという声は継続的にある。今後は、新人を常勤で採用する等、雇入れの人数を適切にマネジメントすることも必要と考えている。



#### <看護職員の声>

- ・看護職が同世代（25～40代中心）で、優しく、人間関係が良い。看護職が同じ価値観で働いており、ターミナルケアでも意見を尊重してくれる。

## **取組2：ICTの活用**

スタッフが大きな声で看護職を呼んだり、利用者の状況（食事、服薬等）を誰かに確認するためスタッフを探し回ったりすることが日常茶飯事だったため、業務の効率化を考えインカムとタブレットを導入した。

### **（成功要因）**

#### **■介護職・看護職連携の仕組みづくり：インカムやタブレット導入で連携がスムーズになり、動きも効率的に**

- ・2017年9月にインカムとタブレットを試行的に導入し、2018年3月から施設全体で本格的に稼働させた。
- ・タブレットはスマホと同じように使えるため、誰でも利用しやすいという利点がある。介護と看護等多職種連携もスムーズになった。
- ・タブレットの利用方法も、情報共有のためだけでなく、利用者に音楽を提供したり、ラジオ体操に使ったりと、いろいろと活用できる。

### **（成果）**

#### **必要なスタッフとすぐに連携できるようになった**

- ・今後も活用を進めていく。
- ・なお、現状、インカムとPHS（ナースコール対応）の両方を持つ必要があり、両耳がふさがり不便との声はある。インカムとナースコールを一本化するには、ナースコールのシステムを変える必要があり、コスト等の面で今後の課題である。

## **取組3：資格取得の支援による人材育成**

ステップアップ・キャリアアップのため、資格の取得を積極的に支援している。

### **（成功要因）**

#### **■個別に勤務調整を行って、ステップアップ・キャリアアップを支援**

- ・介護福祉士、介護職員から准看護師、准看護師から正看護師、介護職から作業療法士など、多数の職員が挑戦しており、学校や実習に行きやすいように勤務調整を行っている。

**(成果)**

**過去 5 年間で 4 名が資格を取得した**

|           |    |                                       |
|-----------|----|---------------------------------------|
| 准看護師→正看護師 | 1名 |                                       |
| 介護職→介護福祉士 | 3名 |                                       |
| 介護職→作業療法士 | —  | 現在、作業療法士の夜学に通学中。夜勤を週末に入れて、月～金はほぼ早番で対応 |



**<看護職員の声>**

・看護課長から准看護師にという声が掛かり、午前中働きながら、午後学校に2年通い、准看護師に。看護職は、日中、各階に1名配置。リーダー業務を行うが、目まぐるしく多くの業務をこなす1日が終わる。看護師は思った以上に大変であるが、先輩たちが優しくサポートしてくれるので、勤務し続けられる。(介護職から准看護師に)



**事例3：社会福祉法人 ときわ会**  
**介護付き有料老人ホームマザーヒルズ（宮崎県小林市）**

| 法人情報                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提供サービスや規模等              | <p>特別養護老人ホーム ひなもり園<br/> 短期入所生活介護<br/> グループホーム ひなもり<br/> 地域密着型特別養護老人ホーム ソレイユの丘<br/> 住宅型有料老人ホーム ソレイユの丘<br/> 関連サービス:生活支援ハウスうらら館、ケアプランセンター、ヘルパーセンター、<br/> デイサービス、小林第一在宅介護支援センター<br/> 職員数 270 名(パート含む)、看護職 19 名(准看護職含む)</p>                                                                                                                                                                                                |
| 施設情報                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 入居料金                    | <p>部屋数 個室 57 室、定員 70 名<br/> (A:15.75 m<sup>2</sup> 一人室 40 室、BC:31.50 m<sup>2</sup> 17 室、うち B 二人入居可 13 室)<br/> 入居一時金 なし<br/> 敷金 A:120,000 円、B:210,000 円、C:231,000 円<br/> 家賃 A:40,000 円、B:一人 70,000 円・二人 126,000 円、C:77,000 円<br/> 共用施設維持管理費<br/> A:14,000 円、B:一人 25,000 円・二人 50,000 円、C:25,000 円<br/> 食費 A～C 45,000 円/人・30 日<br/> 月々 A:99,000 円、B:一人 140,000 円・二人 266,000 円、C:147,000 円<br/> ※上記費用に介護保険負担額(1～3割)加算</p> |
| 加算                      | <p>① 夜間看護体制加算 ② 医療機関連携加算 ③ 個別機能訓練加算<br/> ④ サービス提供体制強化加算Ⅰ(介護福祉士の配置体制を特に強化)<br/> ⑤ サービス提供体制強化加算Ⅱ(常勤 職員の配置体制を強化)<br/> ⑥ サービス提供体制強化加算Ⅲ(長期勤続職員の配置体制を強化)<br/> ⑦ 看取り介護加算</p>                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 入居者数<br>H30 年 8 月 31 現在 | <p>入居者数 58 人(男性 13 名、女性 45 名 住宅型はうち男女各 1 名)<br/> 平均年齢 90.8 歳(男性 86.7 歳、女性 92.0 歳)<br/> 要介護認定内訳(合計 58 名)<br/> 自立(2 人)要支援1(5 人)要支援 2(4 人)要介護1(16 人)<br/> 要介護 2(6 人)要介護 3(8 人)要介護 4(11 人)要介護 5(6 人)</p>                                                                                                                                                                                                                  |
| 従業員数                    | <p>・看護職7名<br/> ※人員配置基準:30 人までは 1 人、30 人を超える場合は、50 人ごとに 1 人</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 勤務時間                    | <p>早出 7:30～16:30、日Ⅱ8:00～17:00、日Ⅰ8:30～17:30、遅出 9:30～18:30 実働<br/> 7.5 時間、休憩 90 分、拘束 9 時間<br/> 夜勤 17:00～翌 9:00 の 16 時間(うち、食事 30 分、仮眠 90 分)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 夜勤・オンコール<br>体制          | <p>看護職が毎日、夜勤に入ることが理想だが、現在の体制では、毎日入るわけではない<br/> ・夜勤対応看護職:3 名<br/> ・夜勤回数:4～5 日/月(1 人 週 1 回程度)<br/> ・夜勤手当:7,000 円/回(参考:介護職 4,550 円/回)<br/> ・夜勤明け:休み<br/> 看護職がいない日は、オンコール対応<br/> ・オンコール:5名<br/> ・オンコール当番手当:待機 1 千円/日、出勤時は時間外業務</p>                                                                                                                                                                                        |
| 給与                      | <p>・基本給は看護職も介護職と同一の賃金テーブルで、看護職資格手当 2.3 万円が<br/> 加算される。(参考:介護福祉士資格手当 5 千円)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 年間休日                    | <p>・120 日</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## 運営全般について

介護の業務を階層化して考えると、利用者の生活をスタッフ全員で支えるのが一層目、その上に職員それぞれの職務を果たす二層目がある。その考えの下、看護職も介護職の業務のサポートに入ってもらっている。

重度要介護者が増加すると、入所者の存命期間は短く、アセスメントは多くなり、スタッフの負担は増加する。重度化した利用者の生活を支えるには、今の配置基準では十分な体制とは言えない。配置基準を満たしただけでは、スタッフの負担は軽減されず、負担が増すだけである。スタッフの身体的精神的負担を軽減するには、やはり配置基準以上の人材の確保が必要となる。

介護業界は、短期的視点で収益確保を考えがちであるが、当施設では看護職を多く配置したこと、で、重度の要介護者を受け入れることが可能となり、それにより収益も確保できている。

### 取組 1：組織の体質改善

8年前の職員全体の離職率は20%以上と高く、看護職の入れ替わりも激しかった。異動もなく、職場の人間関係が悪化すると辞めざるを得ない環境であった。ただし、当時は流動性の高い職業であり、募集をかけると人材を確保することはできていた。

そんな中、労働局から、職員から相談があったという連絡が入った。それを受け、職員ヒアリングを実施したところ、「友人・知人に就職先として紹介できない」と言われた。職員からの改善提案も、経営層にまで声は届かず、途中で止まってしまい、職員はストレスを抱えていた。

組織を変える必要を痛感し、組織の体質改善に取り組んでいる。

#### (成功要因)

##### ■職員と経営層が思いを共有する仕組みづくり:コミュニケーションをとり、職員と課題を共有

- ・提案を経営層まで上げる。
- ・職員にも経営に関与してもらう。例えば、経営状況（例え赤字であっても）を共有し、理念策定の際には職員から言葉を募り決めるなど、経営に関与できるようにした。
- ・施設長が伝えたかった内容が、意図した通りに伝わっているか確認し、伝わっていない場合には、正しく伝わるまで、繰り返し伝えるようにした。

##### ■職場の問題を吸い上げる仕組みづくり:職員の相談窓口を設置し、改善状況を第三者の目で確認

- ・8年ほど前に、セクハラ・パワハラの窓口を設置。現在は、少しずつ相談が入るようになってきている。関係者が多いと情報は洩れるため、プライバシーに配慮し、限られた人でのみ共有し、対策を検討している。
- ・4～5年前から、地域の民生委員との意見交換や地域のステークホルダーを取り込み、第三者の目を入れるようにした。
- ・昨年から、現場の問題を吸い上げるために、法人の管理部門に担当職員を置き、全職員と年1回面談を行っている。上司には言えないが、全く異なる部署の人が聞いてくれると本音が出る。面談時間は30～60分で、上げられた問題、相談内容は本部長を経由し、各部署で対応を検討してもらう。看護職の場合は、運営会議があり、問題点があればそこにフィードバックされる。

#### (成果)

##### 離職率が低下し、人材の定着が進む

- ・以前に比べ風通しの良い組織風土に変わってきた。職員離職率は10%程度にまで低下した。職員の定着が進むとともに、職員自ら人材を紹介してくるようになり、現在では人材確保に困ることはなくなった。

＜看護職員の声＞



・当施設の介護職は、就職後に資格を取得するケースが殆どで、介護職の指導する人も資格を持っている人が少なく、その期間の指導は看護職が担っている。介護職の育成も看護職の大事な役割。

## 取組 2：利用者本位の多様なサービスを提供するため、配置基準以上の看護職員を採用

以前は、特別養護老人ホーム（100 人）に 3 名の看護職であったが、看護職から 3 名では回しきれないという訴えがあり、施設長が理事長に掛け合って、法人として配置基準よりも多く看護職を採用することとした。

看護職員の人員配置基準 2 名のところ、現在、7 名の看護職が在籍しており、専門性を発揮した看護業務に加えて、利用者とのかかわりの観点等から、レクリエーションにも参加している。

### （成功要因）

#### ■看護の役割の明確化

- ・看護職は介護が出来るが、介護職は看護が出来ない。介護職が若干少なくなっても看護職が補うことができる。例えば、介護職が育休等で休んでも、看護職が充足していることで、看護職が介護職のサポートに入ることが出来る。病院と施設の看護職の役割は違うということを、看護職自身が理解している。
- ・医療行為やリハビリ、歯科といった専門分野は、専門に任せるということを明確にして、役割の違いを理解してもらうことを少しずつ進めている。

#### ■採用基準の見直し：組織風土に合う人材を採用

- ・組織風土と合わない人材は採用しない（例えば、介護職より医療職の職務が上と優劣をつける人はどんなに優秀でも採用しない）。
- ・利用者には介護職か看護職かが分からない。利用者にとって、職員はケアをする人であり、職員も目の前に困っている人がいれば手を差し延べる。看護職の中には、これは看護職の仕事ではないという方もいると思うが、施設とは、そうした体制で運営されていることを話し、理解いただいた方を採用している。

＜看護職員の声＞



・以前、勤務した特別養護老人ホームでは、介護と看護の線引きがハッキリと分けられていたが、当施設は看護職が介護も担っており、排泄介助も行う。  
・利用者のレクリエーションにも看護職が必ず入る。スタッフ全員で喜びを共有できる。業務をきっちり分けていたら、最低限の関わりになっていると思う。

### （成果）

#### 思いを共有できる看護職員の確保と定着が進み、看護職が専門性を発揮できる体制に

- ・看護職が増えたことで、相談し合えるようになった。
- ・業務内容が、以前は、バイタルを測り、医務室での与薬管理が中心であったが、看護職が増えたことで、利用者の健康管理を行うことができるようになった。看護職は利用者の健康を管理するというプロ意識を持ち、専門性を発揮できる場が変わってきた。

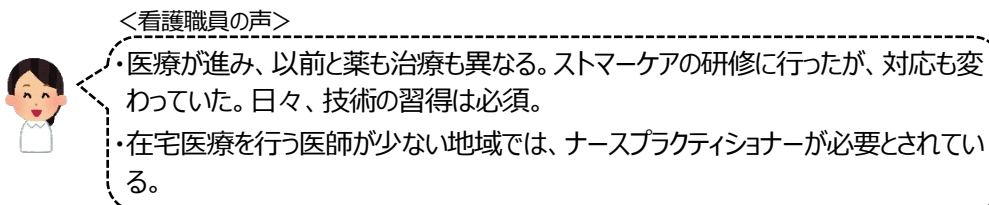
＜看護職員の声＞



・普段は医師がいないため、看護職の判断が重要になる。看護職同士、話がしやすい。相談できる。看護職はそれぞれの経験を活かして、病院に行くべきかどうかを判断する。今までの経験を強みとして活かせる。

### **看護職員を厚く配置したことで、看護職員の定着とスキルアップが可能に**

- ・年間研修計画を作成しているが、看護職が増えたことで、学んで欲しいと思う研修へ参加する機会を増やすことができた。
- ・研修に参加した人が、施設内で伝達研修をし、共有化している。
- ・突発的な対応も前向きに受け止めることができるようになり、医療度の高い人の受け入れも可能となった。例えば、人工肛門の利用者の入所が決まった際、事前に研修を受けるなど受け入れの準備ができるようになった。



### **(今後)**

#### **喀痰吸引ができる介護職員の育成で、人工呼吸器の利用者の受け入れを目指す**

- ・24時間看護職が常駐していないため、夜間の喀痰吸引が必要となる人工呼吸器の利用者の受け入れができていない。喀痰吸引の指導ができる看護職が3名おり、介護職員を育成し、受け入れ可能な体制を作る。

#### **看護職をさらに増員し、医療度の高い利用者にも対応できる施設を目指す**

- ・重度の要介護者を受け入れることで、収益が確保できるようになった。今後、利用者の医療度が上がることが想定され、医療度の高い利用者を受け入れるためにも看護職員の増員が必要。

### **取組3：夜勤体制の見直し**

夜間の急変時、看護職がいれば入院させるかどうか、病院と相談ができるが、介護職だけの場合、不安がある。特に、看取りの場合、看護職が配置されていないと医療との連携が上手く回らない。しかしながら、介護職には看護職に電話を掛けることに心理的負担を感じており、そうかといって介護職では夜間の対応が出来ないため、利用者を入院させることもしばしばあった。そうすると、退院時には重度化してしまい、更に負担が増えるという悪循環にあった。

### **(成功要因)**

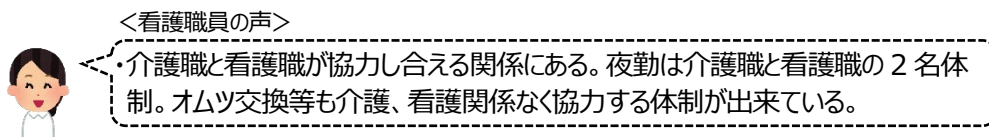
#### **■利用者、家族、スタッフが安心できる夜間の体制構築：看護職が2日に1日は夜勤に入る**

- ・夜勤体制の理想は看護職1名、介護職1名の配置であるが、現在は、月の半分ほど、看護職が夜勤を行っている。
- ・看護職、介護職の夜勤者が不足する中で、手当を手厚くした。

### **(成果)**

#### **介護職員も看取りができるようになってきた**

- ・介護職にとって、看取りは、不安で触りたくない領域であったが、看護職と一緒に関わることで、看取りもできるようになってきた。やはり、夜間に看護職がいる体制であることが大きい。



## (今後)

### 介護職員の夜勤時の対応力の向上が必要

- ・看護職が夜勤をしない日はオンコールで対応しているが、オンコール体制時の電話は多い。看護職の一言があると介護職は安心できるため、例えば、転んで擦り傷ができた場合、絆創膏で対応したことを報告するために、夜中でも電話をかけてくる場合もある。

### (介護保険制度についての要望)

- ・介護付き有料老人ホームでは医療が入る体制に限られる。例えば、訪問看護や訪問診療を利用できない場合には、状態の悪い老衰の高齢者を、わざわざ病院に運んで、点滴してもらうということが発生している。

#### <看護職員の声>



・訪看は医師の指示書で点滴ができるが、施設では医師の指示書がないと点滴も出来ない。重症の場合は、受診には看護職員が1人付き添いをする。半日かかりとなり、結局、現場の看護職の数は少なくなる。看護職が多いと、付き添いの時も安心できる。

## **取組4：働きやすい勤務環境整備**

働き方改革を追い風に、休める体制づくりに取り組む。

新しい取組として、ドッグセラピーも導入している。また、職員が託児所のある病院に引き抜かれたことがきっかけで施設内に保育所を開設。施設内に子供の泣き声などが聞こえ、入所者の表情が変わった。

### ■働き方改革で休める体制づくりに着手

- ・介護業界では休みは年間103日～110日。当施設は120日あるので、その差は大きい。
- ・2連休、3連休となるよう配慮している。来年度は5日間連続休暇が目標。但し、休んだ分、次の人のために若干、無理をしなくてはならなくなる。
- ・看護職の人数が多いため有給や長期休暇が取得しやすくなった。但し、誰かが休みをとった場合、日中3名体制となるため、看護職員の人数はもう少し必要と感じている。休みが取れるようになれば、若い人も施設勤務に興味を持つ。

### ■ドッグセラピー(2018年から)

- ・散歩を一緒にしている方(1時間)と活動性がない方の睡眠データを比べると、明らかに違いが出ている。散歩をしている方は、もともと帰宅願望が強かったが、家に帰りたいと言わなくなった。
- ・動物セラピーは、利用者だけではなく職員にもよい影響があった。犬の世話は職員全員で、交替で見ている。職員も犬に癒されている。

### ■施設内に保育所(2019年4月)を開設

- ・保育時間は7:00～18:00(日曜・休日は休み)で、現在、8名を受け入れている。

**事例4：社会福祉法人あいの土山福祉会**  
**特別養護老人ホームエーデル土山（滋賀県甲賀市）**

| 法人情報       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提供サービスや規模等 | 特別養護老人ホームエーデル土山<br><b>【従来型】</b> 利用定員:35名(平成11年4月1日開設)<br><b>【ユニット型】</b> 利用定員30名(平成15年4月1日開設)<br>ショートステイサービスセンター エーデル土山ユニット型特別養護老人ホーム空床型 利用定員5名<br>デイサービスセンターエーデル土山 利用定員42名(平成9年4月1日開設)<br>グループホームエーデル土山(平成11年4月1日開設)<br>ケアプランセンターエーデル土山(平成12年4月1日開設)<br>生活支援ハウスエーデル土山 利用定員5名(甲賀市委託事業)<br>※地域密着型特別養護老人ホーム リトルブック土山定員 29名(2020年12月開所予定) |

| 施設情報                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 利用状況<br>H30年度事業報告より                               | 特別養護老人ホームエーデル土山<br><b>【従来型】</b> 99.5%(418人/年)平均年齢86歳・平均介護度4.03<br><b>【ユニット型】</b> 99.1%(358人/年)平均年齢88.7歳・平均介護度4.07<br>デイサービス 78.3%(728.3人/月)<br>ケアプランセンター H30年度年度末77.6件                                                                                                          |
| 従業員数                                              | ・社員数82名※ <sup>1</sup><br>・看護師10名(正規5名、非常勤5名)、介護士50~55名 どちらも平均年齢40歳程度                                                                                                                                                                                                            |
| 勤務時間                                              | ・週所定労働時間37.5時間(1日7.5時間)<br>・看護職は2交代制(16時~9時の17時間拘束で、うち休憩2時間)                                                                                                                                                                                                                    |
| 処遇改善                                              | 介護職員処遇改善加算を取得。加算配分は10年以上勤務の介護職員に多く配分し、次に他施設合わせて10年未満の人に配分している。看護職は今のところ対象としていない。他の職種と介護職の差は、月に1~2万円程度。                                                                                                                                                                          |
| 給与                                                | 新人・介護福祉士資格有の場合:<br>夜勤も含め給与20万円代(年収380万円程度)も出てきた。                                                                                                                                                                                                                                |
| 賞与                                                | ・定期賞与が夏・冬で4ヶ月分、その他業績賞与として3月と9月にも支給がある。3月に12万円、6月に給与2ヶ月分、9月に12万円、12月に2ヶ月分と3ヶ月ごとに楽しみがある。                                                                                                                                                                                          |
| 手当                                                | オンコール当番は看護師が平均7回/月。<br>待機は2,000円加算。看取の場合は特別手当が4,000円加算。                                                                                                                                                                                                                         |
| 有給取得率                                             | ・有給休暇取得率は、最近、公休を増やしたため下がり、70%くらい。平均10日以上は取得している(職種で有休日数が異なる)。<br>公休が多いので、休みを多く取りたいという需要はない。                                                                                                                                                                                     |
| 離職率                                               | ・H28年度7.7%                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 組織体制<br>※参考:書籍「介護施設・事業所の人材確保定着・獲得・育成具体策」(日総研出版)より | 「執行室」(プロジェクトチーム)・・委員会よりも権限が強い<br>・経営戦略執行室<br>・業務改善執行室<br>・人材確保労働執行室<br>・人材育成執行室<br>・イメージアップ戦略執行室<br><div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;">             +各委員会<br/>             委員会は直接サービス提供に関する事案を検討する。           </div> |
| 社員旅行                                              | ・職員による選択制の社員旅行(希望が集まったときは抽選。)<br>・今年は石垣、バンコク、鎌倉等、10コースから選べる。(日帰りも幾つか用意)<br>・旅行先ではグループで行動するようなプログラム。                                                                                                                                                                             |



|      |                                                                  |
|------|------------------------------------------------------------------|
| 施設情報 |                                                                  |
| その他  | 「女性が輝く先進企業 2016」内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰受賞<br>働き方・休み方改善ポータルサイトに事例掲載※1 |

※1 : <https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04260.html>

## 運営全般について

健全な運営をするための、人（＝人材確保）、物（＝業務改善）、金（＝経営戦略）を考えて行くため執行室を設置。施設運営に関しては、基本的に施設長が発案し、説明資料等も施設長が作成している。施設長は、徹底して伝えることを重視している。

今後は、ワークシェアリングによる障害者雇用を推進する。

### 取組 1：生産性を向上させるための徹底したムダの改善

業務改善（削減）を徹底して行っている。利用者と関わる業務ではなく、利用者と直接関わらない業務の見直しで、それにより得られた成果は、処遇改善で職員に還元（給与や賞与、労働条件等）。そのことが離職率改善に寄与している。

業務改善執行室は施設長、現場の状況を把握している各セクションの役職者、管理栄養士、生活相談員で構成されている。業務改善が、利用者にどのように影響するかを踏まえながら検討を行う。

#### （成功要因）

##### ■ICTを活用した記録の工夫

- ・各部署にPCが1台で情報の共有化。記録は全部電子化している。
- ・介護保険の制度上必要な記録、不要な記録を精査・吟味し、制度上不要な記録や利用者サービスへ支障がない記録等を廃止・簡便化していった。例えば、日誌をチェック方式にするなど、漏れなく効率的に利用者に関する記録ができるように工夫をした。

##### ■業務の平準化・効率化のためのマニュアルの徹底した活用

- ・運営マニュアルは施設長が作成している。入居してくる利用者、家族への細かいマニュアルも作成し、利用者、家族に対し齟齬がない説明を行っている。

##### ■業務の代替化

- ・リフトの使用など、機械化を図る。面倒くさがり、使用しない人がいると乱れるので、必ずリフトを使用するように徹底している。機械やリフトに関しては、人力ではないことに気になる職員もいたかもしれないが、それが今は当たり前になり、大きな反対は無かった。

##### ■職員のコスト意識の醸成

- ・増員することは人件費が嵩むため意味が無い。業務を改善し、生産性をあげるという方針を職員一人ひとりに伝え、業務の意味、要・不要を考えながら、業務にあたるように意識づけている。常に自分がしていることに無駄がないかを考えることが大事。大した作業ではないが、年間にすると結構な時間になる。固定概念に囚われないことが改善に繋がっていく。

##### ■余計な気遣いを排除するルールづくり

- ・全員が同じ方向性で同じことをする取り組みを行うことが大事。年賀状、お中元、お歳暮もしないと決めている。お土産を持ち込まないというルールをつくっている。持って来る人がいると持って来なければいけない雰囲気になる。皆、平等に休みがあるので、そうした後ろめたいような慣習は取り除く。

### (成果)

#### **賃金はそのままだに、所定労働時間の短縮と休日日数の増加**

- ・賃金はそのままだに、所定労働時間の短縮（2年前に実働時間を8時間から7.5時間に変更）、休日数は増加している。

### **取組2：徹底したタイムマネジメント**

介護、看護業界は、仕事を始める前に自主的に早出を行い、情報収集をするのが当然という考えがあった。業務前の情報収集も仕事時間とする意識改革と徹底したタイムマネジメントを行い、介護職員の善意や責任感に基づくサービス残業の削減を行った。

### (成功要因)

#### **■始業時間/就業時間の徹底したタイムマネジメントの実施**

- ・入館は10分前で、それまで中には入れない。タイムカードは始業の2、3分前でないと押せないようになっている。
- ・退社の時間（2時半、3時半、4時は夜勤が入る、4時半、5時、5時15分）に、館内に音楽を流して帰宅を促す。なお、着替えの時間も業務扱いとしている。
- ・一人でも残って仕事をすると、他の人が帰りづらくなるので、例外は認めない。例外を認めない勇気を持たないと定着しないと施設長から言われている。

<看護職員の声>



・車で1時間かけて通勤。通勤時間よりも、1日の所定労働時間が7時間30分と短く、残業は全くないため、生活への影響がなく働きやすい。

### (成果)

#### **残業ゼロを達成(現在も継続中)**

- ・自主的な前残業はなくなり、始業時刻に出社するようになった。
- ・以前は終業時刻から30分ぐらい時間がかかっていたが、現在は終業時刻の2、3分後に退社している。
- ・残業が無いということは、家族との予定などが立てやすい。

### **取組3：職員の経営への関与を推進**

経営状況をわかりやすく職員に示すとともに、毎日の業績をわかりやすく伝える工夫を行い、職員の業績に対する意識を高めている。

### (成功要因)

#### **■サービス提供状況の可視化**

- ・デイサービスでは、参加者の日々の参加率を可視化し、デイサービスに多くの利用者が来た月には千円、五百円の金一封を出している。
- ・参加数が多い時には七福神のイラストが貼られる等モチベーションを上げる工夫もしている。

### (成果)

#### **業績の可視化が進み、施設の経営状況の向上につながっている**

- ・参加者が少なかったのは何故か、参加するための対策を職員一人ひとりが考えるようになり、稼働率が上がる。そうすると収入も上がる。例えば、5人/日の人数が違えば1ヶ月で、収益が何十万円の差が出る。



## 取組 4. 職員とのコミュニケーションの強化

施設全体の運営に係ること、職場の業務改善などを行う場合には、職員に確実に思いが伝わるよう伝達を工夫している。

### (成功要因)

#### ■1人対1人のコミュニケーション(トーキング)

- ・施設全体や職場の業務改善や業務運営の変更を行う場合の伝達の工夫
  - ①決まり事を伝えるための台本を、まず施設長が作成し、各セクションの長に伝える。伝言することで内容が変化していかないために台本を作成する。伝言していく間にニュアンスが変わっていくことを防ぐ。
  - ②各セクションの長から個別の職員にマンツーマンで、決定事項を伝えていく。  
(例) 所定休日を108日から114日に、そうして120日に増やす計画がある。休暇が増えても給与は変わらない、つまり実質賃金は値上げされるといった事も個別ベースで、具体的に職員ごとの時給の金額と絡めながら説明する。そうした説明がなければ、従業員は、ただ休暇が増え、時間が経てば当然の権利となるだけであり、働きやすい職場、施設運営側の方針や、工夫や努力が伝わりづらい。
  - ③トーキングを通じて、職員の意見や感情をすくいあげる。
- ・職員とマンツーマンで話す機会を積極的に設ける。職員満足度調査などはしていない、それよりもっとリアルタイムのトーキングで声を聞く。
- ・異動や新人のトーキング担当として10名を確保し、より手厚くコミュニケーションを図る。
- ・精神的な問題に関するトーキングは、衛生管理者が担当する。
- ・労務担当が介護職全員を担当(毎月)し、施設長に口頭で報告を行う。(目的は声を吸い上げることであり、記録作成など無駄なことはしない)

### (成果)

#### 組織と職員一人一人との規範的統合を実現

- ・職員にマンツーマンで思いを伝え、同時に職員の意見や感情を救い上げることで、個別で細やかな対応が可能となる。それにより、施設側の方向性や職員としての姿勢の統合が可能となる。

## 取組 5 : 職員の採用・定着化

15年ほど前の離職率は40%であった。人材確保と定着に本格的に取り組まなくてはならない状況であり、そのころ労働基準監督署からは是正勧告を受けたことを皮切りに、施設長が人材確保対策室を立ち上げ、対策を検討し実行をしていった。

滋賀県甲賀市の山間部にあり、もともと人口が少なく、工場が非常に多いため、少ない労働力が他業界に流れるという地域特性がある。また、大型施設や病院が多数あり、介護職や看護職などの専門職も獲得しにくい状況下にあったが、施設長の人材確保の戦略が功を奏し、僅か1年で効果が現れ始めた。

### (成功要因)

#### ■組織が求める人材ビジョンを明確化

- ・HP等で職員として求める人材を明示している。
- ・今働いている職員からの口コミや紹介による採用もある。
- ・看護師については、面接時、病院のようなスキルアップ・キャリアアップを望むかどうかを確認し、特別養護老人ホームの看護は利用者の看取りの機会が多く、利用者への落ち着いた対応が求められることを説明している。

- ・11月に新施設を建てるにあたり、5、6名の応募があったが採用は1名。募集をかけなくても口コミ、紹介を通じて人材は確保できる。

### ■働きやすい・人を育てる職場づくり

- ・特別養護老人ホームの看護は病院のようなスキルは求めないため、逆に採用を難しくしている面がある。
- ・働きやすい・人を育てる職場づくり。子育て世代や報酬面、オンコール、インターバル制度など働きやすさで人を確保している。スキルを求める人は、やはり転職していくので採用時に、病院で求められるようなスキルアップを望まないかどうか確認している。
- ・特に若い人を採用しようという意向はないが、平均年齢が若い。
- ・看護師、介護士ともに時給は相場であるが、労働条件が良いので評価されている。

### ■プリセプター制の導入

- ・プリセプターとプリセプティーの双方が評価表を利用し、自分達を評価している。新人がC評価なのに教える側がA評価している場合など、ギャップについて主任がチェックを入れて、私達が教える側に、思いが伝わっていないという指導を行う。
- ・毎月1回の会議で、主任と教える側が話し合った結果に基づき、主任から何処が問題かを話することから、どのようにプログラムに落とし込んでいくか計画を立てる。3ヶ月に1回見直してプランを立てる。

### ■休憩時間の確保と工夫

- ・時代に合わせて集団休憩室から個別で休憩したいというニーズに応え、集団の場と個別の場で3か所、職員が選択できるように確保している。

### (成果)

#### 採用のミスマッチがなくなり、また離職率は低下し、人材の定着化が進む

- ・新人への効果的な育成ができており、同時に教える側のレベルも向上していく。

### 取組 6：看護職と介護職の役割分担の明確化

現在は、看護職は介護に殆ど入らないようになっており、介護職と看護職の業務を明確にしている。夜勤については、介護職による看護職へのオンコールする場合の判断基準が曖昧だった。そのため些細な事で連絡し、看護師の負担となっていた。

#### [看護職の1日の動き]



・朝、胃ろうと薬のチェックから入り、ワーカーさんからの申し送りを相談員に伝達。利用者を一通り見て、入浴のバイタルチェックをする。あとは状況を見ながら食事介助で困っている時は手伝う。

### ■対応方法をマニュアル化

- ・夜間の急変の看護師へのオンコールも、どのように連絡するかマニュアル化している。
- ・看取りの対応も、利用者や家族から許可を貰っている場合、亡くなってからしか連絡しない。(許可がない場合の急変は連絡入れる。)
- ・エンゼルケアは、昼間は看護師が、夜間帯は相談業務と看護師で行う。
- ・家族への連絡は相談員が行っている。

### (成果)

#### マニュアルの活用で役割が明確になり、トラブルが減少

- ・マニュアルで役割分担を明確にしたことで、グレーゾーンがなくなりトラブルがなくなった。

## 事例5：医療法人ハートフリーやすらぎ 訪問看護ステーション ハートフリーやすらぎ（大阪府大阪市）

| 法人情報       |                                                                                                                                                                                  |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提供サービスや規模等 | 2003年12月「医療法人ハートフリーやすらぎ」設立<br>2004年1月より「医療法人ハートフリーやすらぎ住吉診療所」開設<br>2004年4月「訪問看護ステーション」「居宅介護支援事業」を開始<br>2020年1月「ナーシングデイやすらぎ」開設                                                     |
| 施設情報       |                                                                                                                                                                                  |
| サービス利用者数   | ・利用者数:約240名<br>・1日の一人当たりの訪問数:4～6名                                                                                                                                                |
| 従業員数       | ・常勤看護師16名 非常勤2名 事務員常勤2名<br>・平均年齢37歳                                                                                                                                              |
| 労働時間       | ・所定労働時間 8:30～17:15(8時間労働)<br>・所定の休憩時間45分だが、実質1.5時間とれるようにしている。昼時間に業者などの出入りや電話対応もある。その時間を加味して12:00～13:30までとしている。<br>・訪問時間によっては、自宅からの直行直帰(2016年ICT化と同時)も可としている。(例)訪問開始時間が8時30分の時など。 |
| 労働時間管理     | ・労働時間管理はタイムカードを使用。残業は申請書を出す。<br>・平均残業時間は、今は月に2～4時間程度。看取りや緊急がある月は10～12時間ある。<br>・時間外労働については、以前は15分単位であったが、今は1分から支払っている。仕事の遅い早いなど様々な事情があると思うが、仕事は仕事と割り切って換算する。                      |
| 賃金         | 月給(基本給、手当) 新卒者基本給:24.4万円+危険手当2万円                                                                                                                                                 |
| 賞与         | ・賞与:26.6万円×1ヶ月(夏)2ヶ月(冬)。<br>・賞与は常勤3.5～4.0ヶ月/年、パートは1.75ヶ月/年<br>・賞与には、基本給に基づいた金額以外に、評価加算として人事評価制度に応じた金額が支給される。(例)ベテラン層で20万円程度の差をつけている。                                             |
| 手当         | オンコールは9人体制<br>・オンコール手当は1ヶ月に3～5日の当番で1万円/月。<br>・オンコール当番で実働になった場合は、時間外手当以外に、サブが必要な人は3万円/月。独り立ちしてサブがいらないスタッフには5万円支給。                                                                 |
| 採用         | ・社労士が入職時に労働条件についてオリエンテーションを実施。<br>・3ヶ月の試用期間があるが、殆ど1ヶ月で採用となる。<br>・新卒者には入社時に支度金30万円支給。手当等を入れると約400万円/年。                                                                            |
| 退職金        | ・退職金は、5年以内は中退共(掛け金Max3万円/月)だけであるが、6年以降は、給与×6プラスアルファとしている。60歳の定年時に家が一軒建つ2千万円くらいの退職金が出せるのが理想と社労士に相談した。<br>・プラスアルファの部分は退職金引当金をしている。(ex.55万円月給×1/10—中退共3万円=2.5万円を引当金)。               |
| 年間休日       | ・123日。(週休2日制と祝日等)<br>・盆、正月は、原則として公休日としているが、従業員の中には働きたいという人もあるので、その期間に出勤した場合は1万円/日の手当をつけている。                                                                                      |

| 施設情報    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 有給休暇取得率 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇(20日/年)消化率は約90%</li> <li>・子どもの病気で休む場合は、有給の看護休暇 5 日間が利用できる(受診領収書を提出してもらう)。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| WLB の取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給の子の看護休暇や時短常勤制度などを整備し、WLB(ワークライフバランス)を意識した制度づくりをしている。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 福利厚生    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員登用後、その段階でOCS(福利厚生サービス:公益財団法人大阪市中小企業勤労者福祉サービスセンター)に加入。</li> <li>・昼食はお弁当を支給している。</li> <li>・制服のクリーニングは施設が行っている。</li> <li>・ウォーターサーバーを常備、夏には冷たいお茶、アクエリアスなどを冷蔵庫に入れて提供。</li> <li>・各セクションでの食事会などで 1 万円以内は稟議必要なく後輩などに使えるよう、年間 200 万円程度の予算を確保。</li> <li>・年間の予算に余裕があれば、年末の忘年会で上位 30 位までの賞品などに行っている(主に電化製品)。参加者 50~60 人。なるべく還元するようにしている。</li> </ul> |
| 組織体制    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・殆どの訪問先は2キロ圏内。自転車で訪問している。</li> <li>・訪問スケジュール管理は書面で残す。A、B チームごとにリーダーが管理。</li> <li>・訪問先を効率よく回るようにスケジュールを組んでいる。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                     |
| その他     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年は、癌などの治療と仕事の両立支援を目的とした制度導入など就業規則の改定を検討予定。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## 運営全般について

開設は、看護職 3 名(常勤換算 2.5 名)で、診療所の隣の小さなスペースで立ち上げた。診療所の看護師が訪問看護ステーションに異動してきたり、講演会やセミナー等で講師をした時に、病院勤務に疲れた看護師が転職を希望してきたり、またその仲間が仲間を呼ぶような形で人が集まってきた。人材の確保にはあまり苦労していない。

今後、訪問看護ステーションを 30 人程度の規模にしたい。人数が増えても質が下がらないよう、大事にしている「やすらぎ看護」を新しいスタッフに、どれだけ伝えられるかが課題である。

訪問看護ステーションの経営状況は良好で、昨年度比 107%の増益となった。利用者が増加し収入が増えている。経常利益の 1/3 は貯金、1/3 は設備投資、1/3 はスタッフに還元したいと考えている。訪問看護で得た収益を、どう社会に貢献するかを考えて、ナーシングデイサービスの改築に当たった。今後は高齢者が減少していく時代が来ると同時に、ある意味、医療の発達で障害児が増えていく時代でもある。高齢者だけでなく、重度心身障害の子供達を看ていくことを考えている。

## 取組 1：良好な人間関係づくり・コミュニケーションの工夫

教本や啓発本などでは、人の前では褒めて、注意する時は 1 対 1 であることを推奨されることが多いが、態度が悪い職員に対しては、皆がいるその場で注意をしている。そうすると、そうした態度は自然と無くなっていく。逆に、褒める時には 1 対 1 を心掛けている。

### (成功要因)

#### ■昼食タイムを 90 分として、相談や情報共有に活用

- ・昼食はお弁当を支給。昼食時間は 90 分に設定している。
- ・強制はしていないが、昼には全員が戻って一緒に昼食をとることが多い。秋田県の大学の先生が来た時にその情景を見て、他愛無い話をする昼食の時間を持っていることは大事なことで継続するべきとアドバイスされた。

- ・昼食時に利用するテーブルは、皆の顔が見える円テーブルを使用している。
- ・昼食の時間にスタッフの様子を把握し、何かあれば声をかける。
- ・研修後の伝達研修も、火曜日にランチョンセミナーとして伝達している（参加は任意）。

## （成果）

### いつも活気のある職場に

- ・意図はしていなかったが、訪問先について相談するなど情報交換が始まる。一人が誰かに相談を始めると、そこに人が集まり、輪になって話し合いが始まる。そのような輪がいくつかできて、休み時間も活気がある。



<看護職員の声>

・所長が笑顔で元気である。スタッフ同士も仲が良い。

## 取組２：職員のスキルアップ

末期癌の利用者の看護をすると、その利用者の死への責任を感じる人が多いが、人間は死ぬのが当たり前。死から逃げないという気持ちが大事で、それを先輩達が伝えることで思いが継承されていく。看護師が利用者と一緒に泣いている姿を見て、病院から転職したスタッフが驚いていたが、病院にはない看護がここにはある。

## （成功要因）

### ■事業所内の研修を実施

- ・毎月の業務改善会議は事前に練ったテーマで会議を行う。認知症、訪問看護認定で学んだことなど専門分野について輪番制で行う。
- ・チームカンファレンスは、問題が出たタイミングで都度行っている。いつでも相談できる体制が良いと感じている。
- ・認定看護師３名が、例えば災害研修に参加後、笛を使うことが重要、長靴が重宝するなどのワンポイントレクチャーを行っている。

### ■外部の研修への参加を積極的に支援

- ・時給、交通費、お弁当代を施設側が持ち、スキルアップ研修などに参加させている。施設側がある程度、研修に参加させたい人に声を掛ける。
- ・近隣の急性期病院の研修が沢山ある。研修を受けた翌週の火曜日にランチョンセミナーで伝達する。

### ■病院と人材交流

- ・近隣の病院と人材交流を行って、職員に病院看護を学ばせている。訪問看護は、病院での状況が分からないが、病院で救急などを経験すると、一連の流れとして把握できるようになる。また、病院での検査や手術の状況を知ること、退院後の利用者の状況を、以前より理解できるようになる。病院側も看護師の意識が違い、刺激になるという話があった。給与は派遣元が持っている。

## （成果）

### 専門的なスキルの向上

- ・訪問看護の看護職として必要な専門的なスキルを習得。

### 取組3：新卒者の採用・育成

新卒、若い看護師は、利用者に元気を与えられる存在であり、年配の看護師とは違う意味での社会資源となっている。利用者も育てるような気持ちで愛情をもって接してくれる。そのことに気が付いてから新卒を受け入れることを決めた。

新卒で応募してくる人はやる気がある人も多く、ここ数年、毎年1名の新卒者を採用している。神戸大学院から研究にきた学生、助産師の阪大生、警察学校の看護師や医師会の看護学校生の4人から2人を採用という苦しい選択をしたこともある。看護学生の実習生を毎年100人以上受け入れており、実習生や、講演会やセミナーの受講者が就職したいと希望してくる。

今年度も募集していないにもかかわらず8名ほど応募があったが、断ったり、他へ紹介するなどした。

1年間は先行投資であり、400万円の赤字と割り切っている。新卒を採用できるのも、経営が安定していればこそである。

#### (育成のポイント)

##### ■新卒者は1年間で教育に当てる

- ・午前中は医療法人内にある住吉診療所で、毎日10人以上の採血を行う。技術的には3年経験がある人より採血は上手になる。

##### ■時間を惜しまず、一人でできるというまで同行訪問を続ける

- ・午後は訪問に同行する。特にプログラムがある訳ではなく、現場に任せている。ベテランは自分でパパッとやってしまうので、新卒が同行するのは、若い2年目～4年目までと決めている。この年代の方が、非常に丁寧な作業をする。教えて貰って良かった点、こうして欲しかった点を教育してくれる。新卒者も年齢が近いとベテランより気軽に聞きやすい。
- ・患者とのコミュニケーションで躓く事が多いので、同行して横で見ながら、その場で指導を行っている。
- ・新人に対しては自転車の止め方から、声のかけ方、座り方など姑のように細かいところの指導から入る。
- ・終末期に関しては、最初は同行で、次に予習を一緒に行うようになり、最後は本人が主体となって、誰かが同行して見守る。
- ・同行は特定の先輩ではなく、いろいろな先輩達の異なる看護方法を見て、良いところを取り入れて欲しいと言っている。

##### ▷中途採用の場合

- ・他のステーションは人手不足で、すぐに一人で訪問させるところもあるが、ここのやり方を学んで欲しい。

中途採用者が一人で訪問看護を行えるようになるまでには時間がかかる。自分一人で行けるというまで同行を続ける。病院勤務者は、利用者との関係性や家族のケアなどに慣れるまでに時間がかかる。

##### ▷新卒者の場合

- ・新卒者が独り立ちできる目安は1年。とはいえ、訪問先は利用者の状態によって限られるため、「訪問できる利用者」チェックリストを作成させて、同行者と業務分担しながら一人でできる量を増やし、3年で大体一人前になる。
- ・オンコールは9人体制。2年かけ教育をし、3年目から練習。練習期間は先輩と2人体制で電話対応から始め、不安がなくなるまでサブをつける。自分で大丈夫と自信がついて、初めて一人で訪問する。1年にかかるし、重症者などは難しい。

### **(成果・期待)**

#### **ここ数年、毎年1名の新卒者を採用し、新卒で5名採用**

- ・他で訪看を経験している人は、「やすらぎ看護」の方針と合わず、疑問を感じ辞める人もいた。
- ・また、中途採用の中には、病院での看護観からなかなか抜けられない人もいる。多忙時期には派遣会社を使ったが、全て辞めた。先行投資とはなるが、新卒の方がミスマッチは防げる。

#### **取組4：業務の効率化**

事務員のレセプト入力負担が大きく、2016年から、記録をタブレットに切り替えた。

### **(成功要因)**

#### **■ICT活用(タブレットを20台購入)**

- ・平均年齢が37歳ということもあり、抵抗なくタブレットは使用できている。
- ・状態が日々変わることは少なく、変化がなければ記入に時間は掛からない。
- ・訪問先等で記録を行いステーションに戻るため、ステーション内で基本的に記録は発生しない。
- ・タブレットを持っているので直行直帰も問題ない。
- ・なお、末期の癌患者が使用する麻薬の調整には、時間を追って痛みが異なることがあり、紙での記録を併用することもある。

### **(成果)**

#### **記録の負担が軽減でき、人件費も削減**

- ・タブレットにした事で事務員のレセプト入力が無くなり、事務員を2名から1名にしたことで人件費を削減することができた。
- ・記録のため、ステーションに戻る必要はなくなり、時間外労働時間を削減できた。

## 事例6：練馬区社会福祉事業団 富士見台特別養護老人ホーム（東京都練馬区）

| 法人情報              |                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 法人概要<br>※ホームページより | 平成4(1992)年10月1日設立<br>職員総数 1,043 名(非常勤を含む。令和元年7月現在)<br>事業所数 48(特別養護老人ホーム5、デイサービス12、訪問介護事業所4、居宅介護支援事業所7他)<br>特別養護老人ホーム看護職員 41 名(常勤20名、非常勤21名、常勤換算で常時30名程度)デイサービス看護職員 44 名(常勤12名、非常勤32名) |

| 施設情報     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 施設事業所概要  | 平成6(1994)年6月1日設立<br>ショートステイ 富士見台デイサービスセンター併設                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| サービス利用者数 | 入所定員 50 名 ショートステイ 6 名(1人部屋4、2人部屋6、4人部屋10)                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 職員数      | 42 名(常勤27名、非常勤・その他15名)<br>看護職員 6 名(平均年齢50歳前後で、勤続年数も長い。)<br>介護職員 25 名(平均年齢30代後半か40歳近い。)                                                                                                                                                                                                                                        |
| 採用       | 看護職の人員数は充足しているが、区が主催するような福祉人材フェアには必ず出展し、良い人材がいれば採用する。ハローワークや人材紹介会社は現在していない。                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 離職率      | 法人全体で13% 当法人を離職後、他の法人の勤務を経験してやはり当法人が働きやすいと再就職してくる人もいる。                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 労働時間管理   | 1日の労働時間8時間。日勤は8時30分～17時15分。(45分休憩)<br>以前は、食事の時間に看護職がいるような勤務体制(早出)も導入していたが、10年ぐらい前から業務開始時間を一律に変更した。介護職への教育・研修の充実の効果もあり、食事の場面に看護師が不在のままでも問題が生じないことが確認できたため、10年ぐらい前から業務開始時間を一律に変更した。<br>月に2回程度配置医師が夕方しか診察に来られない日のみ、出勤時間をずらし、夕方の診察の補助を行えるようにしている。<br>所定労働時間(8時間)内で業務を丁寧に終わらせるということをリーダーおよび職員に伝えている。まれに委員会の資料作り等の残業はあるが、普段はほとんどない。 |
| 夜勤       | なし。夜勤は介護職のみで、8時間と16時間の組み合わせ。                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| オンコール体制  | 夜間医療相談を外部業者に委託(看取りのオンコールは施設看護師)                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 公休       | 土日祝で年間122日。他にライフサポート休暇(年間4日有給)やリフレッシュ休暇(勤続10年20年で5日間)がある。                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 有給       | 令和元年から有給休暇が10日間以上付与される人は5日間取得する義務があるため、消化するよう促している。                                                                                                                                                                                                                                                                           |

### 運営全般について

看護職員の関わり方が介護サービスの質にも影響を与えていると考えている。以前よりも特別養護老人ホームにおける看護職員の役割は大きくなっており、介護保険制度上の人員配置で求められる看護職員の人員数よりも多い人数を配置している。職員の教育体制を充実する一方で、労働条件等を整え、離職予防に努めている。

中高年の看護職員が大半のため、若い世代の人材確保と育成が課題である。



## **取組 1：オンコール当番の廃止**

オンコール当番が負担となり退職した看護職員がいた。看護職としてオンコール当番があるのは当然と思っていたが、当番の職員にとって精神的負担が大きいことを痛感した。また、人材不足のときに、「オンコールがある」というだけで面接に至らないということもあり、今後、若い職員を確保していくためにもオンコール当番の在り方を見直すべきではないかと考え、検討に着手した。

当時、オンコール当番は常勤職員の輪番制で、常勤職員が4人いる場合4日に1回のペースでオンコール当番をしていた。介護職員からは月に10回以上、3日に1回以上のペースでオンコールがあった。そのため、オンコール当番日は日勤後も緊張感が継続し、十分疲労回復ができないということもあった。また、電話対応する際、同じ屋内にいる家族への配慮しながら、的確に電話対応をしなければならぬという気疲れもあり、離職の一因になっていた。

更に、介護職も、看護職員へ気兼ねをして、オンコール当番の看護職に電話相談がしづらいと心理的に負担を感じてしまった。

### **(成功要因)**

#### **■オンコール・マニュアルの作成**

- ・施設長、相談員、介護係長、主任看護職などで検討委員会を設け、介護職が夜安心して勤務するために、相談員と看護職で今までの事例を参考にオンコール・マニュアルの作成を行った。振り返ってみると、情報の共有やマニュアルなどのルールづくりなどの事前の準備に時間をかけたことが成功要因の1つである。

#### **▷オンコール・マニュアル作成**

- ・高齢者施設で起こりそうな20項目の事案について、どのような時に、どのような内容で、どのような伝え方で、電話相談をすればよいかマニュアルを作成した。オンコールをするにあたって、バイタルチェックや介護職として実践できることなども明記した。

#### **▷オンコール対応ができない事案に対する情報の整備**

- ・ダイヤルサービスに相談できない事案、施設の看護係長に連絡する事案（介護事故の時や急な変化や看取り等）や救急車にて救急搬送とする事案（意識低下等）を明記した。
- ・救急車を要請する時に、救急隊に伝えなくてはいけない情報（常時服用している薬、頓用薬、病歴、緊急連絡先等）について、利用者全員のデータを電子化した。情報は日々更新し、必要になったときにすぐに出力できるようにした。

#### **■医師や利用者・家族等関係者への説明**

- ・配置医師にも、施設内看護職のオンコールでなく、外部委託のダイヤルサービスの利用について相談を行った。マニュアルの内容については、配置医師の先生にも内容を確認いただいた。なお、誤薬等の案件に関しては、介護職員が配置医師に電話確認をする体制とした。
- ・入所者のご家族に対し、夜間のオンコール体制について、外部委託サービスを利用することを、これまでの現状とあわせて説明を行った。利用者および家族から理解を得ることができた。

#### **■(外部委託サービス)オンコール ダイヤルサービス試行の実施(平成28年9月から2か月間)**

- ・ダイヤルサービス導入に際して、夜間に多い事案（内服ができなかった、内服を拒否した際の対応等）や院内対応できる事案について、事前に配置医師から指示をもらうこととした。
- ・当初は看護職、介護職共に不安もあったものの、実際に施行してみると好評であった。

### ■(外部委託サービス)オンコール ダイアルサービスの本格導入(平成 28 年 11 月から)

- ・看護職のオンコール当番を無くした。緊急（事故や急死、看取り等）の連絡は看護係長にする体制とした。
- ・ダイアルサービスの利用件数と内容が、ダイアルサービスの委託会社から各施設に毎月レポートとして報告される。当初の、当施設の年間の利用件数は約 140 件（月 11-12 件程度）。
- ・報告レポートは、各施設に送られるので、相談・回答の内容を把握ができる。係長会等でも内容の共有をし、必要に応じて、施設内の対応改善にいかしたり、ダイアルサービスへ要望したりする。

### (成果)

#### 看護職員の夜間の負担軽減

- ・看護職員は、オンコール担当がなくなったため、日勤終了後は完全に業務から解放され、負担軽減につながっている。
- ・介護職は、介護職員としてやるべきことは何かを考え、学びながら実践するようになった。また、判断に迷ったときは遠慮なくダイアルサービスに相談できるようになった。

### 取組 2：看護職員の採用後のミスマッチをなくす

当施設では看護職と介護職と一緒に、利用者の身体ケア、排せつケア、入浴介助等を実施している。病院を辞めてきた看護職員の中には、介護施設での看護職員の役割を認識せずに入職し、退職する人が見られた。

### (成功要因)

#### ■看護職の役割の明確化

- ・入職時のミスマッチが少なくなるように、入職前に、病院とは異なり生活の場所であるため、身体ケアも介護職とともに行うことを詳しく説明している。

### (成果)

#### 看護職員の定着化

- ・当施設が小規模ということもあるが、看護職員は定着している。

### 取組 3：サービスの質の向上の取組

法人が研修センターを持ち、また施設毎に毎月、福祉サービスの第三者評価を受けるなど介護職員の育成に力を入れている。

### (成功要因)

#### ■多岐にわたる研修の実施

- ・法人研修の数は非常に多く、職員研修や専門職研修、新任者、熟練者向けの研修など多岐にわたる。例えば、嚥下機能のメカニズムから教えるような食事介助の研修や、移乗・移動の援助の熟練者を育て、施設の中で技術や知識を広めてもらうような研修やマネジメント研修、看取りの研修など。
- ・医療的ケア（喀痰吸引等研修）については、実地研修指導を担当する看護職（指導看護職）が多く、施設内で介護職員に指導を行い、介護職員が喀痰吸引等をできるような体制ととっている。

### ■第三者評価によりサービスの品質のチェック

- ・毎月福祉サービス第三者評価をうけている。福祉サービス評価者の専門員にケアの状況をチェックして評価する。項目は細かく 20 項目以上で、当日のうちに施設にレポートでフィードバックがあり、職員全員で共有する。
- ・管理者とリーダー層、一般職、栄養士、リハ担当者など 7～8 人がチェックを受けて細かなフィードバックをもらう。指摘をうけた点を PDCA（プラン・ドゥ・チェック・アクション）に落とし、改善策を練り、再度リーダー層が集まって改善されているかを評価する。
- ・本部にも報告が上がり、各施設のサービスの状況が分かる。

### ■人事考課制度(目標管理制度)の導入

- ・客観的指標に基づき、管理職による人事考課と自己評価の両方で点数をつける。
- ・毎年 1 回、5 月から 12 月を考課期間にしており、4 月に目標面接をして年間目標を作成し、翌年 1 月には育成面接で考課期間中の評価を行う。プロセス考課と目標考課を行うが、まずは自己評価をしてもらい、そのうえで一次考課から三次考課まで行う。
- ・評価は、次の年の賞与に反映する。

### (成果)

#### 介護職員のスキルの向上や定着化が進むことで、看護職員の負担が軽減し働きやすい

- ・介護職の離職率が低く、介護職のアセスメント能力や提供するサービスの質が良いので、看護職も働きやすい。

## 取組 4：外部委託サービスの活用による相談機能の強化

客観的な立場で、相談できる体制を整備。

### ■(外部委託サービス)メンタルヘルスやハラスメントの相談窓口の活用

- ・ハラスメントやメンタルヘルス対策として、施設内にハラスメント委員会、相談窓口を設けているが、その他、外部の相談機関にも委託し、職員が気軽に電話相談ができるようにしている。

### ■(外部委託サービス)医療相談の活用

- ・外部委託サービスとして、画像等を用いた医療相談サービスの利用を開始している。施設のドクターは専門が分かれるため、専門外の領域について相談が必要になった場合に効果的だと考えている。皮膚科だけでなく精神科や内科の先生のグループで医療相談を受けることができる。

### (効果)

#### 相談できるので安心できる(精神的負担の軽減)

- ・配置医師以外のセカンドオピニオンとしても活用できる。実際に疥癬の治療につながったケースも出ており、利用者の治療のヒントにつながるようにしたいと考えている。

## 事例7：社会福祉法人こうほうえん

### ケアホーム西大井こうほうえん（東京都品川区）

| 法人情報              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 法人概要<br>※ホームページより | 社会福祉法人こうほうえん 昭和 61 年(1986)年設立<br>特別養護老人ホームをはじめ、老人保健施設、保育園などからなる複合施設がメイン。鳥取県・東京都にて事業所数 123 ヵ所。<br>全国初となる在宅介護支援センター設置、老人保健施設とケアハウス合築に取り組んだほか、都内初となる一般保育園と夜間保育園の合築も行っている。<br>「日本経営品質賞」受賞、「ISO9001」全施設取得、「ハイ・サービス日本 300 選」、「おもてなし経営企業選」に選定。<br>法人職員数(平成 30 年 4 月 1 日現在) 2,268 人<br>(男性 699 人:30.8% 女性 1,569 人:69.2%) |
| 施設情報              | (副ナビ(更新日 2019 年 11 月 8 日)等より)                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 施設事業所概要           | 平成 21(2009)年 3 月 1 日設立<br>サービス付高齢者向け住宅(特定施設)、老人福祉センターB、許認可保育園併設                                                                                                                                                                                                                                                  |
| サービス利用者数          | 施設定員 48 名(平成 29 年度稼働率 96.5%)<br>サービス付き高齢者向け住宅の戸数 42 戸                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 職員数               | 30 名(常勤 23 名、非常勤・その他8名)<br>看護職員 2 名(常勤 1 名、非常勤2名)<br>※看護職一人では 10 日の休みと有休がとれないと考え 2 名体制にしている。                                                                                                                                                                                                                     |
| 労働条件              | 週 40 時間<br>中途採用初年度給与<br>看護師：基本給 209,000～297,000 円<br>賞与 年 2 回(7 月、12 月) 3.0 ヶ月<br>昇給 年 1 回(平成 30 年度実績 4,600 円/月)<br>その他諸手当(職務手当、扶養手当、住居手当、被服費、交通費)<br>退職金制度 1 か月給料 x 年数分支給、まる 1 年で退職の場合 1 か月分支給。                                                                                                                 |
| 夜勤                | 看護職なし。介護職のみ 10,000 円/1 回(月 4 回程度)                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| オンコール体制           | 看護職 2 名で分担(オンコール手当 1 日 3,000 円)                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 年間休日              | 120 日(夜勤明けは公休)他、年 1 回のリフレッシュ休暇制度あり。                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 有給                | 労働基準法に基づいた有休休暇数 20 日                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 福利厚生              | 社員旅行はこうほうえんの目玉。国内・海外含めて 6～7 種類から選べる。非常勤でも、5 年以上勤務すれば、例え週 1 回の勤務であったとしても参加できる。グアムやサイパンまで無料。ハワイ等 10 万以上かかる場合はその分だけ自己負担。家族参加OK                                                                                                                                                                                      |
| 看取り               | 実施                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## 運営全般について

サービス付高齢者向け住宅の収益で、経営は安定している。

利用者の暮らしを支える。そのためには、スタッフを育て、質のよいケアを提供する。人財不足では質の良いケアはできない、しかし数がいれば良いケアができるわけではないと考える。

看護師の役割は入居者の状態に相応し介護士共に入居者に寄り添える人財を期待。更にチームケアとして介護士育成ができる、職場内におけるヒエラルキーがなく、相談でき、適切なコメントが求められる。介護士は医療について学びが弱く専門職として介護士とともに働くことができる看護師は複数必要と言い切れる。

入居者だけでなくスタッフの健康管理に気を配るのも看護師の役割だろう。災害や感染症発生が生じた場合にも率先して采配・駆動する力量が求められる。日常から、職員一人一人にアプローチして、日ごろの衛生管理も、医療職の役割使命であると期待している。

### 取組 1：勤務環境の整備

法人の規模が大きく、働き方休み方等労働環境は小規模事業所に比べ整備されており、配置基準よりも多くの職員をすることができている。そのため、急な体調不良等により欠勤が生じた場合でも対応ができるよう、余裕のあるシフトを組むことができている。

#### (成功要因)

##### ■時間外労働時間数

- ・現在時間外労働はほとんど発生しない。早番者は16時に終わるが、16時から会議や勉強会参加について時間外手当は支給される。
- ・看護師はフレックス制を導入しているので従って残業は発生しない。

##### ■有給取得の促進

- ・夜勤明けは翌日必ず公休をつけ休息の機会は長年継続できている。
- ・月1-2回の有給取得ができるよう配慮。
- ・さらに、年に1回は全職員リフレッシュ休暇制度を活用し、長期の休養やレジャーなどで有給休暇を活用している。
- ・非常勤職員も勤務時間により有休は発生、取得できている。

#### (成果)

- ・職員の定着が進んでいる

### 取組 2：人財の育成

年間を通し研修を行っており、ケアの質を落とさないよう注意をしている。介護士含め全職員に理念の共有 OJT（職場内訓練）-Off・JT（職場外訓練）、リスク管理、権利擁護意識の確立、開かれた組織運営等の情報共有ができれば学び成長が総合的に期待できる。気づき・感性豊かな人財の育成は発展の軸と考えている。

夜勤は、人材を育成する機会にもなる。看護職のオンコールの負担を軽減するには、介護士のレベルを底上げするしかない。オンコールが悪いのではなく、オンコールをする判断ができるようにすること、気を使わせてオンコールをしなければならないにも関わらずオンコールをしなかったということが起こってはならない。夜の変化は突発でない限り限られている。オンコールを通じて、介護職を育成することが、結果的に看護職の負担の軽減につながっている。

看護大学生はじめ各種実習生を受け入れており教師含め880名。現場が啓発され、新たな気づきを得る良い機会となっている。

ボランティアの年間総数は 900 名ほどで多種多様なアクティビティが催されている。

## **(成功要因)**

### **■研修の充実**

- ・研修を潤沢に実施。月 3 回は外部から講師を呼招聘、ケアマネジメントやキャリアアップ研修を行っている。全員が出られるようにシフト作成。
- ・階層別研修は、今月は初任者、来月はリーダー者が交代で出席。
- ・外部の人とのセッションは気づきの時間となり、福祉の世界以外の交流も必要な研修と認識。
- ・実際に年間通し西大井研修回数は他の事業所と比べダントツ多い。
- ・同じ法人内東京事業所のスタッフも招き合同で学び合う機会を設けていることも意識啓発に役だっていると思われる。
- ・東京事業所内も年間を通し育成。初任者、3～5 年者、中堅者、幹部候補生（リーダー者）中途入職者と階層別の合同研修を実施。

### **■夜勤のオンコール対応を通じた育成**

- ・オンコールの内容は、転んだ報告、臨時の薬をこの状態で飲ませていいかという確認などが大半。
- ・夜勤のコール対応を、施設開設以来、9 年間、施設長（看護師）が担っていた（手当なし）。その間一つ一つ丁寧に、決して怒らないで「どうしたの」「これはどうなっているの」と対応してきた。聞き取る中で丁寧に説明をすると、安心して電話をかけてくるようになる。そのうち、血圧や薬についてある程度理解ができて、単に不安で電話をかけてくるということはなくなった。
- ・情報の共有はとても大事。カンファレンスも開いてきめ細かく対応することで、質は向上したと実感。

### **■シフト表の工夫**

- ・シフト表は、それぞれの力量を踏まえ、リーダーが作成している。勤務表の組み方はすごく重要で、例えば両フロアの夜勤を新人介護士にせずにフォローできる介護士と組み合わせるなどの工夫をしないと、結局、共倒れを起こしかねない。力量差や指導力を加味して組んでいる。

## **(成果)**

### **介護職のスキルの向上により、看護職の負担は軽減**

- ・看護職は、オンコールの内容は、「転倒」「発熱時の臨時薬（屯用）の与薬について」などで、不安に駆られてオンコールをしてくることはなく、看護職は負担に感じていない。過去のオンコールの積み重ねが介護職の教育効果となって、夜勤は、概ね介護職で対応ができています。

## **(今後)**

### **介護職の更なる底上げを**

- ・良いケアを提供し続けるには、第三者がどんなによい評価をしてくれたとしても、世の中には向上している施設があると考え上を目指すことが重要。自分達はできていると思ったら向上しないと考える。
- ・研修は継続して行い、法人からはご家族・本人宛に直接アンケート調査、種々のアンケート調査から評価を受け更なる質の改善に努めていく。
- ・ユマニチュード導入宣言施設として優しさを届ける包括的言語・知覚感情コミュニケーション技法を習得する。

## 事例 8 : 社会福祉法人ひだまり (滋賀県米原市)

| 法人情報                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 法人提供サービス                  | <p>&lt;一色事業所&gt;</p> <p>デイサービス「デイひだまり」(平成15年 6 月開設)</p> <p>障がい児者支援「あったかほーむ」(平成 16 年 4 月開設)</p> <p>小規模多機能型居宅介護「ほっとひだまり」(平成 21 年 3 月開設)</p> <p>グループホーム「縁ひだまり」(平成23年 7 月開設)</p> <p>居宅支援事業所「ビリーフ」(現ひだまり)(平成 22 年 4 月開設)</p> <p>訪問看護「ひまわり」(平成 29 年 4 月開設)</p> <p>&lt;本郷事業所&gt;</p> <p>特別養護老人ホーム「わが家ひだまり」(平成 30 年 4 月開設)</p> <p>併設小規模多機能型居宅介護「はなれひだまり」(平成 31 年 4 月開設)</p> |
| サービス利用者数<br>平成 30 年度事業報告書 | <p>「デイひだまり」定員 18 名、月別稼働率 78.8% 1 日平均利用者 14.1 人 介護度平均 2.1</p> <p>「ほっとひだまり」登録定員 29 名、1 日利用定員 18 名、月別稼働率 76.2%</p> <p>1 日平均人数通い 12.5 人、泊まり 2.6 人、訪問 15.0 人 介護度平均 2.5</p> <p>「縁ひだまり」完全個室 9 室(定員 9 名)別稼働率 99.7% 入居人数 110 人 介護度平均 2.9</p> <p>「ひまわり」1 日平均 8.2</p> <p>「わが家ひだまり」全3ユニット29床</p>                                                                                |
| 従業員数                      | <p>看護職は全部で 20 数名。</p> <p>訪看は看護師を常時 2 名配置。残りの事業所も常時 1 名以上を配置。</p> <p>訪看は、本来 3 名くらいで回す所を 5 名配置している。(現在、訪看患者数増加中)</p> <p>小規模多機能型居宅介護は常勤が 1 名、パートナース 3 名。</p>                                                                                                                                                                                                           |
| 処遇改善加算                    | 処遇改善加算Ⅰ取得、介護職員等特定処遇改善加算Ⅰも取得予定                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 勤務時間                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模多機能型居宅介護は正看護師が 9 時～18 時勤務(家庭都合で時間帯を選択)</li> <li>・時間外労働時間は日によって異なる。利用者次第で遅くなる時もある。送迎等があるので、記録等で遅くなることはある。</li> <li>・スタッフ数は多くはないと思うが、シフトが上手く回るようになっている。シフトは職員の希望を聞いて、理事長が作成している。100%希望通りになる。</li> </ul>                                                                                                                    |
| 夜勤・オンコール体制                | <p>・看護師は夜勤なし。(利用者状況で遅番勤務の場合あり)オンコール対応。看取りが夜間の場合は、申し送りでコールする時などのフローチャートを作っている。オンコールも以前はすぐに電話が掛かってきたが、介護職が自分で判断できるようになり、コールの回数が少なくなった。訪問看護はオンコール交代制で対応</p>                                                                                                                                                                                                            |
| 給与<br>法人 hp の求人情報より       | <p>介護正職員:基本給 150000～250000 円、昇給年1回</p> <p>介護パート:時間給 870～1000 円、昇給年1回</p> <p>看護正職員:オンコール待機有り、基本給 20 万円～30 万円、昇給年1回</p> <p>看護パート:オンコール待機有り、時間給 1200～1500 円、昇給年1回</p>                                                                                                                                                                                                  |
| 賞与                        | 賞与年3回、                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 採用                        | <p>平成 30 年度 正社員 30 名、パート職員 21 名、計 51 名</p> <p>無資格・未経験者 11 名</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 年間休日                      | ・111 日                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 離職率                       | <p>・離職率は、昨年は数パーセント。離職理由は結婚、出産、通勤距離が遠いなど。以前から離職率は低い。また、結婚退職した職員が出産後、法人内保育を活用して復職されることもある</p>                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| 法人情報               |                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| WLB(ワークライフバランス)の取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・育休、時短勤務は小学校1年まで延長が可能。</li> <li>・入職6ヶ月後に子供の発熱などに利用できる特別有給休暇制度がある。</li> <li>・保育士を常駐。働く母親支援で、短時間預ける仕組みを作っている。(保育は一日利用料500円、福利厚生として実施している)</li> </ul> |
| 組織体制               | 高齢者中心、障害者中心のキーパーソンを設定し、兼任職員を任用している。                                                                                                                                                       |
| その他                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・働くスタッフのそれぞれの事情に合わせて無理なく働けること。</li> <li>・資格に関係なく、その人本位で採用する。(入社後資格取得支援制度を活用し資格取得してもらっている)</li> <li>・良くも悪くもフレンドリーである。人間関係が良い。</li> </ul>            |

## 運営全般について

理念は「多世代が共に生きる」。「ゆりかごから墓場」までを、本人、地域、行政の方達と我々がサポートしたいという思いがある。理念研修は必ず理事長が行っている。

### 取組1：地域に必要なサービスを次々に提供

認知症の方が在宅で如何に住みにくいかを知り、また介護職員からは幼稚に扱われることがあることを知り、認知症の方のケアに取り組まなければと思った。

法人化の翌年に、医療ケアの必要な障害児との出会いがあり障害児保育を取り入れる。次にデイサービスにて認知症高齢者のリロケーションダメージへの対応のために宿泊を自費とする形を取り入れ、小規模多機能型居宅介護サービスから居宅サービス、グループホーム。障害者の子供が成長した時に高齢者のデイサービスに障害の該当基準に高齢者介護を付け、長期間関われる仕組みを作った。その後社会法人化し、訪問看護ステーションを開設、特別養護老人ホームを開設。特別養護老人ホームを地域に開かれた形にするために小規模多機能型居宅介護を併設した。

特に子供との共生型を目指していた訳ではなく、様々な人達に対応しているうちにこのような形になった。

歳をとっても、認知症になっても、障害をもっても地域で住み続けるために何が出来るかという視点で、事業を展開している。

## ■支援事業

### ▷デイサービス

- ・デイサービスは、家族が仕事を続けるために早朝にも延長も預かる仕組みをとっている。保育園と同じ考え方で始めた。
- ・デイサービスは年末年始には何処も休むため、家で要介護者を見ることが出来ない家族は皆、ショートステイに預けることになる。それで365日、開けて預かる仕組みを作った。
- ・あとは、冠婚葬祭などの急な事情にも対応する仕組みをとっている。
- ・暮らしの中に支えていく仕組みをつくった。
- ・知的障がいが高齢化された方の利用も進めており、両者の支援を実施している。

### ▷障害者支援

- ・自閉症、知的障害者、重症心身障害児を受け入れている。特に医療ケア児の受け入れは積極的に進め土日かわらず受け入れを実施中。
- ・障害者には一人親が増えており、一人親の支援も行っている。



#### ▷生活のリハビリ授業（総合事業対象）

- ・生活の隙間を埋める支援として、「生活のリハビリ授業」で、近くのスーパーマーケットに連れて行き、スーパーの一角の会場で健康体操して買い物をして昼に帰る事業をしている。行政に提案して委託として2年間行い、今は自費500円で行っている。それを総合事業対象にのせて、事業対象者ではない人はワンコインでしたいと思っている。10人弱のうち7人が総合事業対象者。
- ・この事業は、その人が買い物に行きたいという意欲があることで、デイサービスは嫌だという方も、その場（スーパー）まで連れて行くことができ、会場で体操して、買い物を好きなようにできることは自立支援・予防支援・自己選択という考え方としては大変有意義だと考える。
- ・もう一か所増える予定。
- ・スーパー買い物客がこの事業で体操しているのを見て参加したいと思った場合にワンコインで体操に参加できる仕組みや、月に一度看護師がその事業に出向くことで、健康相談を受けるなど、スーパーでの移動保健室になると良いと考え進めている。

#### ▷小規模多機能型居宅介護サービス

- ・特別養護老人ホームにはショートステイが併設されることが多いが、小規模多機能型居宅介護併設とした。多くの特別養護老人ホームの職員は建物の中だけのケア視点で見たがるが、そうではなく地域の方が住まいを移すのだから、地域目線を持って欲しかった。そこで、特別養護老人ホームと小規模多機能型居宅介護の兼任職員を作り施設ケアのみならず在宅に出ていく機会を作っている。
- ・特別養護老人ホームの入居者が入院する等空きベッドがあると運営が厳しくなる。入院が長期化する場合一旦は特別養護老人ホームの契約を離れ小規模多機能型居宅介護で必ず帰って頂くという仕組みをつくると、ご家族にとっては、退院後の行き場があると安心する。そうした巡回の仕組みを作った。
- ・老々世帯の場合、一人が特別養護老人ホームに入居した場合、もう一人が要介護であれば併設の小規模多機能型居宅介護を利用することで、小規模多機能型居宅介護に通ってきた夫が特別養護老人ホームに入居している妻に会える。サービスを使いながら家族の絆を保つ仕組み。
- ・併設の小規模多機能型居宅介護を看護多機能型居宅介護にしなかったのは小規模多機能型居宅介護の役割があると考えたため。生活保護者や老々世帯など十分な支援が受けられない方は、地域のボランティアと組んで支援するケースがある。看護多機能型居宅介護の対象にならない。小規模多機能型居宅介護でも看取りを行うので訪問看護や事業所看護体制は必要不可欠。特別養護老人ホームと連携している小規模多機能型居宅介護の利用者は平均要介護度3.4で重度が多く入ってきて看護多機能型居宅介護に近くなっている。もう一方の在宅中心の単独型小規模多機能型居宅介護は平均要介護度2.1で単身世帯利用者も多く、全く異なる。
- ・特別養護老人ホームでは、入院以外でご家族の希望があれば全て看取りをする方針である。

#### ▷有償運送

- ・自分で病院に行きにくい等の人向けに、広域的な支援として昨年より開始している。

## 取組2：利用者本位の多様なサービスを提供するため、配置基準以上の看護職員を採用

重度の障害がある利用者までしっかりとサポートする。それを実施するには、介護職は身体の勉強をしなければいけないので、看護師の役割は重要。看護職は、介護職が身体の状態を見ることができるようになるまでサポートするため、看護師数が配置基準よりも若干多く配置している。

看護職と介護職との間に壁は無い。看護職は入浴や食事介助も行う。採用の時に、その説明は必ずしている。実際に業務に携わり、それを理由に退職する人はいない。



### <看護職員の声>

- ・入職前に、看護師ではあるが黒子だと思って働いて下さいと言われた。基本的なケアは介護士を通して行い、医療処置はあなたの出番だと言われた。入浴は介護職が不安なケアだと思うので手伝う。
- ・大きな病院では一人一人の職員というより、病棟の中の一看護師としてしか見ていないが、ここでは一人一人の個人を見てくれていると感じる。

### ■生活に寄り添う支援

- ・軽度の要介護者の方は地域に、重度の要介護者になると私達の支援も厚くなっていくが、基本的な生活は在宅中心で、申し入れも住み替えという考え方で、家との縁は切らず、毎月の請求書には自宅の様子や写真を1枚必ず付けるようにしている。
- ・この施設は、毎月面会が300件ほどで大変多い。家や家族との縁を切らないことも私達の仕事だと思っている。
- ・入居してからも自宅に出向く仕組み、有償運送を使ってお墓参りなど出掛けられるようにしている。
- ・ペットを飼っている入居や猫を複数飼っている方の入居が可能となるよう特別養護老人ホームの一角だけペット可の部屋にしている。(伴侶動物福祉の視点) 今は未入居。

### ■本人を中心にサービスを考える

- ・病気、虐待を受けた等の理由の方は長期間宿泊できる。
- ・あまり施設に来たくない、セルフネグレクトの人などは入浴だけでも、とアプローチをする。
- ・雪などの悪天候の時、老々世帯は数日間程度自宅に引き籠った状態になり支援も滞るので、要介護の方を緊急泊りとして小規模に宿泊していただくことがある。

### ■地域に密着した支援を考える:看護師が地域に出掛ける

- ・施設に来て貰うのではなく、スタッフが地域に出掛け地域の声を聞くようにしている。そのためには、出前講座などが出来る職員数を増やす。今は講座の講師が出来る人も増え、市に登録して依頼があれば村や町に出掛けている。健康講座、ちょっと相談所という名前で、行政が休みの土日に開設している。

### ■IT活用:「睡眠見守りセンサー」「部屋画像付きナースコール」「タブレット記録」「看護師が持つスマホを使った管理」

- ・以前は、PHS、睡眠センサーなど様々な機械を利用していたが、それらが連動していなかった。電話やセンサーの機械の通信機能が連携している製品を作っているメーカーがありその製品を使っている。

#### ▶睡眠見守りセンサー

- ・1日の睡眠状況がモニターで見られるので、昼間寝ていたの夜活動が多くなるなど生活状況が把握できる。
- ・医師の判断のための情報として睡眠剤のコントロールに使えたケースは2年間で1、2ケース。介護職員はシステムを使うのが非常に苦手で、2年でやっと慣れてきた状態。介護職は、不眠に関するアセスメントは苦手だと感じている。一方、看護師は臨床経験があり、活用し

やすいようだ。介護職の利用の浸透が難しいので、来年は意識的に定着させていくプロジェクトを予定している。

### ■人材育成：法人内教育制度、研修が充実

- ・入職時の研修で、理念をしっかり伝える。1年以内に介護職員初任者研修の受講が必須で、3年後には介護福祉士の資格を取得して貰う。外部の介護福祉士の研修会は法人が受講費用を負担する。
- ・スキルアップの費用に処遇改善加算の一部を利用している。パートも全員同じ研修を受け、同じスキルアップを行う。
- ・介護職は管理職になりたがらない傾向があるので、別研修を実施してマネジメントの視点を持てるよう育成している。
- ・看護師に対しては、認定看護師と連携し、定期的に勉強会を開催。呼吸器のリハビリテーション、褥瘡、喀痰吸引など。看護職員の約半数は喀痰吸引指導士の研修を受けている。

#### <看護職員の声>



- ・研修の数がとても多い。研修は時間内で、時間外の場合は全て手当がつく。同じ研修を1日の中で2回実施している。パートの場合は時間内に受けられる時間帯、常勤であれば17時半からと2部構成にしている。休日の研修に参加する時は日勤扱いしてくれる。
- ・1つの部署で研修参加者が多い場合は、その日は他部署から応援の人員を呼ぶなど、行き来する体制をとっている。

### ■多様な人材活用

- ・夕方に勤務する60歳以上の職員が数名。
- ・今年の夏からベトナム人を採用。滋賀県は永住権のある人の初任者研修制度があり、その受講生3名、フィリピン人とスリランカ人とブラジル人が勤務している。配置先はITがある場と決めている（特別養護老人ホーム）。当初はコミュニケーションの行き違いがあったものの、大変だったが、見える化等の工夫を含め克服してきたので、今後は技能実習生を受け入れられると思っている。外国人の採用に関しては、管理団体をしっかり見極めて選定した。
- ・多様な人材（年齢、障がい、外国人等関係ない幅広い人材）が活躍する職場を整えることは、良いケアにも繋がる。

## 取組3：ワークライフバランスの取組

### ■希望通りに休みが取れる

#### <看護職員の声>



- ・看護職員を多く採用しているお陰で、安心して休める体制になっている。ここは柔軟な対応がとても良く出来ている。休暇の取得が悪いと、呼び出されて注意される。週休2日は必ずとっている。
- ・固定職員プラス臨機応変に動いてくれる職員を理事長が常時、シフトを考えているので、人員が不足しているところに配置している。介護職のシフトも理事長が管理している。20日までにシフトの希望を出す、ほぼ希望が通る。

## ■法人内保育所の開設



### <看護職員の声>

- ・子供連れで勤務が可能というようにフレキシブルな勤務ができるのはありがたい。
- ・託児所があるのは魅力的だと思う。1 歳、2 歳で預けるにはお金もかかるし、働きたいとなると、近くで預けられるのは安心。（一日 500 円）病院は託児所があるが、こうした業域には珍しい。保育所も待機児童が多くては入れない。

## ■多様な働き方への対応



### <看護職員の声>

- ・子供の成長とともにパートから常勤と、ライフスタイルに合わせた雇用形態にして貰える。家の事情に応じて始業時間等も配慮して貰っている。また、正看護師になるために、学校に通っている時にも試験前は休み等融通して貰えた。

## 取組4：思い（夢）を形に

令和3年の事業の中で、訪問看護ステーションを小規模多機能型居宅介護に入れて外部にも行けるステーションにする予定で、その時には他の事業も合築する予定である。

在宅医は非常に重要であるが、在宅医を支える訪問看護の役割がとても重要。地域を駆け回るコミュニティナースの仕組みを作りたい。

急性期をサポートする病院はあるが、慢性期の医療ケアの区分に入った時のサポートが薄く、次の医療施設に移る方が少なくない。その問題を解決するために看護多機能型居宅介護が欲しいと思い、障害、医療ケアを合築させる。たぶん、サービス付き高齢者向け住宅が必要になるだろうから、そこにシングルマザー向けのアパートの併設も考えている。

将来は海外への進出を考えており、その時に、当法人で働く外国人の職員がリーダーになるイメージを持っている。

## V. 參考資料

| 【問1】あなたご自身について伺います。                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                 |                           |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|
| 1)年齢(数字入力)                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 歳               |                           |
| 2)性別(1つ選択)                               | 1. 女性                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 2. 男性           | 3. その他・答えたくない             |
| 3)配偶者の有無(1つ選択)                           | 1. 配偶者あり                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 2. 配偶者なし        | 3. その他・答えたくない             |
| 4)子どもの有無(1つ選択)                           | 1. いる(      人、うち就学前は      人)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                 | 2. いない                    |
| 5)介護が必要な家族の有無(いくつでも選択)                   | 1. いる(同居)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2. いる(同居はしていない) | 3. いない                    |
| 6)5)1の主な介護者(1つ選択)                        | 1. 主に自分                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2. 自分が半分程度      | 3. 主に自分以外                 |
| 7)あなたの健康状態(1つ選択)                         | 1. 健康である                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 2. まあまあ健康である    | 3. あまり健康ではない    4. 健康ではない |
| 【問2】あなたのキャリアおよび資格等について伺います。              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                 |                           |
| 1)看護にかかわる最終学歴(1つ選択)                      | 1. 高等学校衛生看護科                          6. 看護系短期大学(2年課程)                          11. 助産師養成所<br>2. 准看護師養成所                                 7. 看護師学校養成所(3年課程)                          12. 看護系大学<br>3. 高等学校専攻科5年一貫教育                      8. 看護系短期大学(3年課程)                          13. 大学専攻科<br>4. 高等学校専攻科(2年課程)                        9. 短期大学専攻科                                        14. 看護系大学院<br>5. 看護師学校養成所2年課程                      10. 保健師養成所                                        15. その他 |                 |                           |
| 2)看護職の取得免許(いくつでも選択)                      | 1. 保健師                                                  2. 助産師                                                  3. 看護師                                                  4. 准看護師                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                 |                           |
| 3)看護職としての通算勤務年数と現在の勤務先の通算勤務年数(休職期間は除く)   | 看護職(保健師・助産師・看護師・准看護師)として、<br>通算[                  ]年[                  ]ヶ月、<br>現在の職場(事業所)は通算[                  ]年[                  ]ヶ月                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                 |                           |
| 4)看護職として勤務したことがある職場(いくつでも選択)             | 1. 病院(①500床以上    ②500床未満～200床以上    ③200床未満)<br>2. 有床診療所                                                  4. 他の介護施設・事業所                                                  6. その他<br>3. 無床診療所・クリニック                                5. 保健所等行政機関                                                  7. なし                                                                                                                                                                                                   |                 |                           |
| 5)現在の主な職種(1つ選択)                          | 1. 保健師                                                  2. 看護師                                                  3. 准看護師                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                 |                           |
| 6)保有している資格や認定(いくつでも選択)                   | 1. 専門看護師                                                  5. 介護支援専門員<br>2. 認定看護師                                                  6. その他(                                                  )<br>3. 認定看護管理者                                                  7. 特にない<br>4. 特定行為研修の修了                                                                                                                                                                                                                  |                 |                           |
| 7)あなたの職位(1つ選択)                           | 1. 施設長・ホーム長・所長などトップ管理職                          2. 管理職(1を除く)                                                  3. 非管理職                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                 |                           |
| 8)あなたの雇用形態(1つ選択)                         | 1. 正規職員(常勤勤務)                                          2. 正規職員(短時間勤務)                                          3. 非正規雇用の職員<br><small>※正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう(パート労働者等は除く)。<br/>           ※常勤勤務とは、就業規則等で定められた週所定労働時間数(変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数)での勤務をいう(育児等による短時間勤務は除く)。<br/>           ※短時間勤務とは、常勤勤務と比較して、短い週所定労働時間で勤務をいう。<br/>           ※非正規雇用の職員とは、正規職員以外の臨時職員、派遣職員、契約職員、パートタイマー、アルバイト等をいう。</small>                                                                                        |                 |                           |
| 9)2019年9月の給与額(数字入力)                      | 給与総月額 [   ][   ][   ][   ][   ][   ]円<br><small>※手取り額ではなく、所得税や雇用保険、健康保険、年金等の社会保険料を控除する前の総支給額を指す。また、手当額も含む。</small><br>基本給額 [   ][   ][   ][   ][   ][   ]円 (□月給 □日給 □時給 1つを選ぶ)<br><small>※給与明細の基本給に記載されている額を指す。</small><br>時間外手当 [   ][   ][   ][   ][   ][   ]円 ※給与明細の基本給に記載されている額を指す。<br>夜勤手当 [   ][   ][   ][   ][   ][   ]円 ※給与明細の基本給に記載されている額を指す。                                                                                                                                               |                 |                           |
| 10)過去1年間に支給された一時金(賞与・その他の臨時支給分)合計額(数字入力) | 一時金(賞与・その他の臨時支給分) [   ][   ][   ][   ][   ][   ]円<br><small>※一時金がない場合には、0(ゼロ)と入力してください。</small>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                 |                           |
| 11)仕事の量と内容に対する今の給与の妥当性(1つ選択)             | 1. 妥当である                                                  3. どちらかというと妥当ではない<br>2. どちらかというと妥当である                          4. 妥当ではない                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                 |                           |

**【問3】あなたの労働状況について伺います。**

|                                                     |                                                                                                              |          |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1)2019年9月の1か月間の時間外労働時間数(数字)                         | 約 [            ] 時間<br>※常勤勤務でない場合には、常勤勤務の週所定労働時間を超えた時間数を回答                                                   |          |
| 2)2019年9月における、時間外労働時間の支払い状況(1つ選択)                   | 1. 全ての時間について支払われている                      3. 支払われていない<br>2. 一部について支払われている                              4. その他 |          |
| 3)2019年9月の1か月間の勤務日数(数字記入)                           | [            ]日                                                                                              |          |
| 4)2019年度1年間に付与された有給休暇日数(数字入力)<br>※前年度からの繰り越し分は含みません | 1. [            ]日                                                                                           | 2. 分からない |
| 5)2019年4月～9月末までに取得した有給休暇日数(数字入力)                    | 1. [            ]日                                                                                           | 2. 分からない |

**【問4】あなたの「夜勤の働き方」について伺います。**

|                                                                                                                                                                                                                                                   |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------|---|--------------|----|----------|--------|--------|--|
| 1)2019年9月の(A)あなたの夜間の働き方を教えてください。また、あてはまる夜間の働き方について(B)2019年9月の回数と、夜間の働き方に対する(C)負担感を教えてください。                                                                                                                                                        |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
| (A)2019年9月のあなたの夜間の働き方(いくつでも選択)                                                                                                                                                                                                                    |   | (B)実施回数(数字入力) |   | (C)負担感(1つ選択) |    |          |        |        |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                   |   |               |   | とても負担        | 負担 | いどえちないとも | 負担ではない | 全くではない |  |
| 1. 三交代制(変則三交代制を含む)の夜勤                                                                                                                                                                                                                             | → | 回             | → | 1            | 2  | 3        | 4      | 5      |  |
| 2. 二交代制(変則二交代制を含む)の夜勤                                                                                                                                                                                                                             | → | 回             | → | 1            | 2  | 3        | 4      | 5      |  |
| 3. 夜勤専従                                                                                                                                                                                                                                           | → | 回             | → | 1            | 2  | 3        | 4      | 5      |  |
| 4. 宿直                                                                                                                                                                                                                                             | → | 回             | → | 1            | 2  | 3        | 4      | 5      |  |
| 5. オンコール当番                                                                                                                                                                                                                                        | → | 回             | → | 1            | 2  | 3        | 4      | 5      |  |
| 6. 主に日勤だが、夜勤に入るときもある                                                                                                                                                                                                                              | → | 回             | → | 1            | 2  | 3        | 4      | 5      |  |
| 7. 夜間、働くことはない                                                                                                                                                                                                                                     |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
| 2)【宿直をした方のみ】宿直明けの勤務について、どのような勤務割か教えてください。(いくつでも選択)                                                                                                                                                                                                |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
| 1. 通常勤務で、業務内容の軽減はない                      5. 勤務なし(休み)<br>2. 通常勤務であるが、業務内容は軽減される                      6. その他(                      )<br>3. 短時間勤務で、業務内容の軽減はない                      7. 日によって異なる<br>4. 短時間勤務で、業務内容も軽減される                      8. わからない |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
| 3)【オンコール当番をした方のみ】オンコール当番を行った回数のうち、電話対応した回数と出勤した回数を教えてください。(数字入力)                                                                                                                                                                                  |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
| オンコール当番のうち、電話対応(            )回    うち、出勤(            )回                                                                                                                                                                                            |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
| 4)【オンコール当番をした方のみ】夜間のオンコール当番明けの勤務について、どのような勤務割か教えてください。(いくつでも選択)                                                                                                                                                                                   |   |               |   |              |    |          |        |        |  |
| 1. 通常勤務で、業務内容の軽減はない                      5. 勤務なし(休み)<br>2. 通常勤務であるが、業務内容は軽減される                      6. その他(                      )<br>3. 短時間勤務で、業務内容の軽減はない                      7. 日によって異なる<br>4. 短時間勤務で、業務内容も軽減される                      8. わからない |   |               |   |              |    |          |        |        |  |

【問5】職場における看護職員の役割等について伺います。

| 1)あなたが実施している業務を教えてください。(それぞれ1つ選択) |                                           | る実<br>施し<br>て<br>い | ない<br>実<br>施<br>し<br>て<br>い | 者対<br>が象<br>いの<br>ない<br>利用 |
|-----------------------------------|-------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------------|
|                                   |                                           | (1つ選択)             |                             |                            |
| 生活<br>支援                          | (1)摂食嚥下障害のある利用者への対応(口腔ケア・嚥下訓練等含む)         | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (2)栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整     | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (3)経鼻経管栄養、経管栄養(胃ろう・腸ろう)の栄養管理              | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (4)膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                       | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (5)排泄の管理(下剤の調整、浣腸、摘便等)                    | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (6)ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助                 | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (7)廃用症候群予防・関節可動域訓練                        | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (8)認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応                   | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (9)褥瘡の予防                                  | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (10)利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価         | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (11)利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援              | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (12)異常時・急変時の対応                            | 1                  | 2                           | 3                          |
| 診療<br>支援                          | (13)バイタルサイン(呼吸、脈拍、体温、血圧)の測定と解釈            | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (14)内服・与薬管理                               | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (15)薬剤の副作用の早期発見・対応                        | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (16)採血等の検体採取                              | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (17)呼吸管理(吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む)               | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (18)点滴管理(中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む)             | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (19)創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置                 | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (20)血糖コントロール(血糖検査、インシュリン注射などを含む)          | 1                  | 2                           | 3                          |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア        | (21)本人・家族等への意向の確認、精神的サポート                 | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (22)臨終までの心身の変化について、家族に説明と精神的サポート          | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (23)職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ                | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (24)グリーフケア※ ※大切な人を失った遺族等が悲しみを癒す過程を支える取り組み | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (25)死後の処置                                 | 1                  | 2                           | 3                          |
| 地<br>域<br>職<br>連<br>携             | (26)主治医や医療機関との連絡・調整                       | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (27)他のサービス事業所や行政との連絡・調整                   | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (28)サービス担当者会議に参加                          | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (29)医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                   | 1                  | 2                           | 3                          |
| 安<br>全<br>管<br>理<br>・<br>感<br>染   | (30)利用者の感染症の把握と対応                         | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (31)利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明             | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (32)転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進                  | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (33)身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み                  | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (34)利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む          | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (35)職員への感染予防対策の教育・指導(手洗い、医学的な標準予防策等)      | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (36)リスクマネージャーとして安全管理を実施                   | 1                  | 2                           | 3                          |
| そ<br>の<br>他                       | (37)職員の労働安全衛生管理                           | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (38)非常時、災害時の対応策の立案・整備                     | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (39)職員の勤務管理、調整                            | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (40)利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整                 | 1                  | 2                           | 3                          |
|                                   | (41)事業所の経営・運営管理                           | 1                  | 2                           | 3                          |



| 2)介護現場で看護に求められる能力・看護職としての魅力について伺います。(それぞれ1つ選択)         |                                                                                  |                                                                        |                                                                                      |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        | (A)医療現場と比較して魅力に感じる程度                                                             | (B)やりがい                                                                | (C)介護現場の看護に求められる能力                                                                   |
|                                                        | 1. とても魅力的<br>2. まあまあ魅力的<br>3. どちらともいえない<br>4. あまり魅力的でない<br>5. 全く魅力的でない<br>(1つ選択) | 1. とてもある<br>2. まあまあある<br>3. どちらともいえない<br>4. あまりない<br>5. 全くない<br>(1つ選択) | 1. とても求められる<br>2. まあまあ求められる<br>3. どちらともいえない<br>4. あまり求められない<br>5. 全く求められない<br>(1つ選択) |
| (1) 尊厳を持ってその人らしく生きるための、地域での暮らしや自宅での生活を重視した支援やケアを提供できる  | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (2) 入居者・利用者の身体だけでなく、心理・精神・社会面を重視した支援やケアが提供できる          | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (3) 利用者／家族の話に耳を傾ける時間をもち、じっくりと向き合い、必要な支援やケアをともに考え、提供できる | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (4) 穏やかな死を迎えられるように入居者／利用者・家族を支援できる                     | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (5) 入居者・利用者の状態の変化や異常を適切に捉え、自律的に必要な判断を下し、対応できる          | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (6) 医師や他の専門職種と上下関係なくチームで仕事ができる                         | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (7) 多職種から構成されるチームの中でリーダー役を担うことができる                     | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (8) 多職種から構成されるチームの中で調整役を担うことができる                       | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |
| (9) 施設・事業所の管理者としてマネジメントができる                            | 1・2・3・4・5                                                                        | 1・2・3・4・5                                                              | 1・2・3・4・5                                                                            |

### 【問6】あなたの職場について伺います。

|                                            |                         |     |           |
|--------------------------------------------|-------------------------|-----|-----------|
| 1)現在の職場で実際に働こうと思った理由を教えてください。(いくつでも選択)     |                         |     |           |
| 1. 介護事業所の看護・在宅看護・地域包括ケアに興味があったから           | 11. 看護理念・ケアの方針がよいと思ったから |     |           |
| 2. 自分の知識や技術が生かせるから                         | 12. 自分の理想の看護ができると思ったから  |     |           |
| 3. 自分のスキルアップ・キャリアアップになるから                  | 13. 人間関係がよいと思ったから       |     |           |
| 4. 業務量が少ないと思ったから                           | 14. 通勤が便利だから            |     |           |
| 5. 超過勤務が少ないと思ったから                          | 15. 同一法人内で異動・出向を命じられたから |     |           |
| 6. 夜間勤務が少ないと思ったから                          | 16. 安心して働き続けられると思ったから   |     |           |
| 7. 休暇がとりやすいと思ったから                          | 17. 他に良い仕事なかったから        |     |           |
| 8. 給与がよいと思ったから                             | 18. その他( )              |     |           |
| 9. 家庭と両立しやすいから                             | 19. 特に理由はない             |     |           |
| 10. 自分の都合に合わせて働けるから                        |                         |     |           |
| 2)あなたは、現在の勤務環境や労働条件についてどのように感じていますか(1つを選択) |                         |     |           |
|                                            | 満足                      | 不満足 | どちらともいえない |
| 1. 雇用形態                                    | 1                       | 2   | 3         |
| 2. 勤務形態                                    | 1                       | 2   | 3         |
| 3. 教育・研修                                   | 1                       | 2   | 3         |
| 4. 福利厚生                                    | 1                       | 2   | 3         |
| 5. 妊娠・出産支援                                 | 1                       | 2   | 3         |
| 6. 育児と仕事の両立支援                              | 1                       | 2   | 3         |
| 7. 介護と仕事の両立支援                              | 1                       | 2   | 3         |
| 8. 時間外労働(残業)                               | 1                       | 2   | 3         |
| 9. 夜勤・夜間対応の負担                              | 1                       | 2   | 3         |
| 10. 年次有給休暇の取得しやすさ                          | 1                       | 2   | 3         |
| 11. 医師との人間関係                               | 1                       | 2   | 3         |
| 12. 上司との人間関係                               | 1                       | 2   | 3         |
| 13. 同僚との人間関係                               | 1                       | 2   | 3         |
| 14. 利用者や利用者の家族との関係                         | 1                       | 2   | 3         |

| 3)あなたは、現在の業務やキャリアについて、どのように感じていますか(1つを選択)                                                                 |             |            |               |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|---------------|--------------|
|                                                                                                           | 非常に<br>そう思う | やや<br>そう思う | あまりそう<br>思わない | 全くそう<br>思わない |
| (1)現在の業務はやりがいがある                                                                                          | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (2)業務範囲は明確にされている                                                                                          | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (3)自分の専門性が生かされている                                                                                         | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (4)自分の知識や経験が生かされている                                                                                       | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (5)自分の役割を果たすために、十分な権限が与えられている                                                                             | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (6)看護ケアに十分な時間をあてられる                                                                                       | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (7)自分の理想の看護が実践できている、できる環境にある                                                                              | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (8)事故を起こさないか不安を感じることは少ない/ない                                                                               | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (9)業務や業務以外で困ったときに相談できる相手がいる。                                                                              | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (10)継続的にスキルアップ・キャリアアップができる                                                                                | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (11)自分は組織から評価されていると感じる                                                                                    | 1           | 2          | 3             | 4            |
| (12)安心して働き続けることができる                                                                                       | 1           | 2          | 3             | 4            |
| 4)あなたは、現在の職場を他の人に勧めますか。(1つ選択)                                                                             |             |            |               |              |
| 1. 勧める                      2. どちらかという勧め                      3. どちらかという勧めない                      4. 勧めない |             |            |               |              |
| 5)4)の回答理由を教えてください。(ご意見入力)                                                                                 |             |            |               |              |
|                                                                                                           |             |            |               |              |

**【問7】あなた自身の困った時の対応方法について伺います。**

| 1) 困ったこと、悩みなどに出会った時、あなたはどのように問題解決、または対処することが多いですか。あなたの普段の行動やお考えについてあてはまるものを教えてください。(それぞれ1つ選択) |       |         |          |         |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|----------|---------|----------|
|                                                                                               | あてはまる | ややあてはまる | いどちらでもない | ややあてはまる | いあてはまらない |
| (1)問題に気づいた時には、放置しない                                                                           | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (2)ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる                                                         | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (3)問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる                                                                  | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (4)自身がストレスを感じたときに、緩和したり、解決したりする方法を持っている                                                       | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (5)困難な状況におかれても、物事を前向きにとらえることができる                                                              | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (6)自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる                                                                  | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (7)人の目や評価を気にしない                                                                               | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (8)失敗を次の糧に活かすことができる                                                                           | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (9)物事を楽観的にとらえることができる                                                                          | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |
| (10)嫌なことがあっても、仕事として割り切れる                                                                      | 1     | 2       | 3        | 4       | 5        |

**【問8】あなたのこれからについて伺います。**

|                                         |                           |                   |
|-----------------------------------------|---------------------------|-------------------|
| 1) 今後のキャリアについてどのようにお考えですか。(いくつでも選択)     |                           |                   |
| 1. 事業所の管理者を目指す                          | 4. 特定行為研修を受講              | 7. 看護師としてのキャリアを積む |
| 2. 看護管理者としてキャリアを積む                      | 5. 専門・認定看護師の認定取得          | 8. その他            |
| 3. 介護支援専門員などの資格取得                       | 6. 大学や大学院への進学             | 9. 特に考えていない       |
| 2) あなたは、現在の職場で、これからも働き続けたいと思いますか。(1つ選択) |                           |                   |
| 1. 現在の職場で働き続けたい → 問9へまたは終了              | 4. 介護・医療とは異なる領域の職場で働き続けたい |                   |
| 2. 他の介護の職場で働き続けたい                       | 5. 仕事をやめたい                |                   |
| 3. 介護の職場ではなく医療の現場で働きたい                  |                           |                   |

|                                  |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| 3)現在の職場を辞めたい理由を教えてください。(いくつでも選択) |                            |
| 1. 雇用形態が希望通りでない                  | 16. 上司との関係が良くない            |
| 2. 勤務形態が希望通りでない                  | 17. 同僚との関係が良くない            |
| 3. 配属部署が希望通りでない                  | 18. 利用者や利用者の家族との関係が良くない    |
| 4. 教育・研修が充実していない                 | 19. 事故を起こさないか不安がある         |
| 5. 福利厚生が充実していない                  | 20. 自分の健康に不安がある            |
| 6. 妊娠・出産支援が充実していない               | 21. 自分の評価に納得できない           |
| 7. 育児と仕事の両立支援が充実していない            | 22. 看護ケアに十分な時間をあてられない      |
| 8. 介護と仕事の両立支援が充実していない            | 23. 希望する看護専門領域をいかせない       |
| 9. 時間外労働(残業)が多い                  | 24. 自分のスキルアップ・キャリアアップにならない |
| 10. 夜勤・夜間対応が多い                   | 25. 職場の看護理念・方針に共感できない      |
| 11. 年間休日数が少ない                    | 26. 職場の将来性に不安がある           |
| 12. 年次有給休暇が取得しにくい                | 27. 通勤の利便性が悪い              |
| 13. 1週間程度の連続休暇が取得できない            | 28. 他に適当な勤務先がある            |
| 14. 仕事に見合った賃金額でない                | 29. その他( )                 |
| 15. 医師との関係が良くない                  | 30. 特に理由はない                |

**【問9】【50歳以上の方のみ表示】定年後の働き方について伺います。**

|                                      |                                                                                                                              |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1)定年後の働き方について、あなたのお考えを教えてください。(1つ選択) | 1. 看護職として働き続けたい<br>2. 看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい →終了<br>3. 看護職以外の仕事に従事したい →終了<br>4. 仕事はしたくない →終了<br>5. わからない →終了      |
| 2)あなたは何歳まで働き続けたいですか。(数字入力)           | [                      ] 歳ぐらいまで                                                                                              |
| 3)定年後、どのような雇用形態で働きたいですか。(1つ選択)       | 1. 常勤正規職員として働きたい<br>2. 短時間勤務の正規職員として働きたい<br>3. 非常勤やパートタイマー・アルバイトとして働きたい<br>4. 自分で事業を始めたい(自営業など)<br>5. ボランティア活動をしたい<br>6. その他 |
| 4)どのような働き方であれば定年後も働きたいと思いますか。(自由記載)  |                                                                                                                              |

## 2. 施設調査票

### 【問1】貴施設・事業所についてお伺いします。

※2018年度は2018年4月1日～2019年3月31日の期間です。

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                   |                       |                                      |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| 1) 事業所番号(数字記入)                              |                                                                                                                                                                                                                                   |                       |                                      |
| 2) 経営主体(○は1つ)                               | 1. 都道府県<br>2. 市区町村<br>3. 区域連合・一部事務組合<br>4. 日本赤十字社・社会保険関係団体<br>5. 医療法人<br>6. 医師会<br>7. 看護協会<br>8. 社会福祉協議会<br>9. 社会福祉法人(社会福祉協議会以外)<br>10. 農業協同組合及び連合会<br>11. 消費生活協同組合・連合会<br>12. 社団・財団法人(6・7除く)<br>13. 営利法人<br>14. NPO法人<br>15. その他 |                       |                                      |
| 3) 貴施設・事業所を含む貴団体・法人等のすべての従業員数(○は1つ)         | 1. 5人以下<br>2. 10人以下                                                                                                                                                                                                               | 3. 50人以下<br>4. 100人以下 | 5. 500人以下<br>6. 1000人以下<br>7. 1000人超 |
| 4) 貴施設・事業所開設年月(数字記入)                        | 西暦 [                      ] 年 [                      ] 月                                                                                                                                                                          |                       |                                      |
| 5) 貴施設・事業所の2018年度収支差率(小数点第1位まで。数字記入)        | [                      ]. [                      ] %<br><small>※ 収支差率 = (介護サービスの収益額 - 介護サービスの費用額) / 介護サービスの収益額<br/>         □ここでいう「収支差率」は、「介護事業経営実態調査」で調査されている「収支差率」と同様です。</small>                                                |                       |                                      |
| 6) 貴施設・事業所の2018年度の収入に占める給与比率(小数点第1位まで。数字記入) | [                      ]. [                      ] %                                                                                                                                                                              |                       |                                      |
| 7) 貴施設・事業所の経営状況(○は1つ)                       | 1. 黒字                      2. ほぼ均衡している                      3. 赤字                                                                                                                                                                 |                       |                                      |

### 【問2】貴施設・事業所の人員体制についてお伺いします。

※2018年度は2018年4月1日～2019年3月31日の期間です。

1) 2018年度の①期首・②期末職員数、2018年度に③採用・④退職した職員数、⑤2019年4月1日時点の職員数を教えてください。(施設長・ホーム長・所長を含む。数字記入。該当者がいない場合は、0(ゼロ)を記入。)

|                   |          | 正規職員数(実数) |    | 非正規雇用の職員数(実数) |    |
|-------------------|----------|-----------|----|---------------|----|
|                   |          | 男性        | 女性 | 男性            | 女性 |
| ①2018年4月1日時点の職員数  | 職員       | 人         | 人  | 人             | 人  |
|                   | うち、看護職   | 人         | 人  | 人             | 人  |
| ②2019年3月31日時点の職員数 | 職員       | 人         | 人  | 人             | 人  |
|                   | うち、看護職   | 人         | 人  | 人             | 人  |
| ③2018年度採用者数       | 職員       | 人         | 人  | 人             | 人  |
|                   | うち、看護職   | 人         | 人  | 人             | 人  |
|                   | うち、看護職新卒 | 人         | 人  | 人             | 人  |
| ④2018年度退職者数       | 職員       | 人         | 人  | 人             | 人  |
|                   | うち、看護職   | 人         | 人  | 人             | 人  |
| ⑤2019年4月1日時点の職員数  | 職員       | 人         | 人  | 人             | 人  |
|                   | うち、看護職   | 人         | 人  | 人             | 人  |

※職員には、派遣労働者、委託業務従事者は含まない。  
 ※正規職員とは雇用している労働者のうち雇用期間の定めのない者をいい、非正規職員とは正規職員以外の労働者(契約、嘱託、パートなど)をいう。

2)2019年4月1日時点の貴施設・事業所の職種別職員数を教えてください。(施設長・ホーム長・所長を含む。数字記入。該当者がいない場合は、0(ゼロ)を記入。)

|               | 正規職員数(常勤換算) | 非正規雇用の職員数(常勤換算) | ※正規職員、非正規職員については問2-1)参照。<br>※正規職員数の①～⑦の合計は、問2-1)⑤の正規職員数(実数)の男性と女性の合算値となるよう記載してください。<br>※常勤換算は、正規職員の週所定労働時間数(例:40時間)で、非正規職員の週所定労働時間(例:24時間)を除いて算出。24/40=0.6人 |
|---------------|-------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①看護職          | 人           | 人               |                                                                                                                                                             |
| ②介護福祉士        | 人           | 人               |                                                                                                                                                             |
| ③介護職(介護福祉士以外) | 人           | 人               |                                                                                                                                                             |
| ④リハビリ職        | 人           | 人               |                                                                                                                                                             |
| ⑤ケアマネジャー      | 人           | 人               |                                                                                                                                                             |
| ⑥生活相談員        | 人           | 人               |                                                                                                                                                             |
| ⑦その他職員        | 人           | 人               |                                                                                                                                                             |

3)2019年4月1日時点の看護職(実数)の区分別人数をお教えてください。(施設長・ホーム長・所長を含む。数字記入。該当者がいない場合は、0(ゼロ)を記入。)

|           |             | 正規看護職員数(実数) |      | 非正規雇用の看護職員数(実数) |      |
|-----------|-------------|-------------|------|-----------------|------|
|           |             | 保健師・助産師・看護師 | 准看護師 | 保健師・助産師・看護師     | 准看護師 |
| ①<br>職位   | 施設長・ホーム長・所長 | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 上記以外の管理職    | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 管理職以外       | 人           | 人    | 人               | 人    |
| ②<br>年代   | 30歳未満       | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 30歳代        | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 40歳代        | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 50歳代        | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 60歳以上       | 人           | 人    | 人               | 人    |
| ③<br>勤続年数 | 1年未満        | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 1～3年未満      | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 3～5年未満      | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 5～10年未満     | 人           | 人    | 人               | 人    |
|           | 10年以上       | 人           | 人    | 人               | 人    |

4)貴施設・事業所で今後積極的に採用したい看護職員はどのような人材ですか。ご自由にお答えください。

5)職種別月給(常勤・正規職員・管理職ではない方の基本給+手当(時間外手当や夜勤手当等))の平均額と平均年齢、最低額と最高額とその方の年齢を教えてください。

|               | 平均額(平均年齢) | 最低額(年齢) | 最高額(年齢) |
|---------------|-----------|---------|---------|
| ①看護師          | 円( 歳)     | 円( 歳)   | 円( 歳)   |
| ②准看護師         | 円( 歳)     | 円( 歳)   | 円( 歳)   |
| ③介護福祉士        | 円( 歳)     | 円( 歳)   | 円( 歳)   |
| ④介護福祉士以外の介護職※ | 円( 歳)     | 円( 歳)   | 円( 歳)   |

※直接介護を行う従事者

6) 貴施設・事業所において、2018年度に、①看護職員確保のために行ったこと、②看護職員確保に効果があった方法、を教えてください。(いずれもあてはまるものすべてに○)

|                         | 人材紹介会社 | ・ナースセンター | 福祉人材センター | ハローワーク | 学校の紹介・推薦 | 家族・友人・知人の紹介 | 求人情報誌 | 新聞・雑誌や電車・バス等の求人広告 | 転職フェア、自治体等が主催する合同説明会等 | ホーム・事業所・施設のホームページ | WEBサイト以外のホームページ | あてはまるものはない |
|-------------------------|--------|----------|----------|--------|----------|-------------|-------|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------|------------|
| ①2018年度、看護職員確保のために行ったこと | 1      | 2        | 3        | 4      | 5        | 6           | 7     | 8                 | 9                     | 10                | 11              | 12         |
| ②看護職員確保に効果があった方法        | 1      | 2        | 3        | 4      | 5        | 6           | 7     | 8                 | 9                     | 10                | 11              | 12         |

7) 6)①で「人材紹介会社」と回答した方に伺います。2018年度の①人材紹介会社を通じて採用した人数と、②人材紹介会社に支払った費用の総額を教えてください。

|                                |   |                                |   |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---|
| ①2018年度に人材紹介会社を通じて採用した人数(数字記入) | 人 | ②2018年度に人材紹介会社に支払った費用の総額(数字記入) | 円 |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---|

### 【問3】利用者の状況についてお伺いします。

※2018年度は2018年4月1日～2019年3月31日の期間です。

|                                    |                                        |                                                        |                                  |
|------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1) 2018年度の延べ利用者数(数字記入)             | 人                                      | 2) 2019年10月1日時点の利用者数(数字記入)                             | 人                                |
| 3) 2019年10月1日時点の利用者の要介護度           | 要支援1 [ ] 人<br>要介護1 [ ] 人<br>要介護4 [ ] 人 | 要支援2 [ ] 人<br>要介護2 [ ] 人<br>要介護5 [ ] 人<br>その他・不明 [ ] 人 |                                  |
| 4) 2019年10月1日時点の利用者の認知症高齢者の日常生活自立度 | 自立 [ ] 人<br>Ⅱb [ ] 人<br>Ⅳ [ ] 人        | Ⅰ [ ] 人<br>Ⅲa [ ] 人<br>Ⅲb [ ] 人<br>Ⅳ [ ] 人<br>Ⅴ [ ] 人  | Ⅱa [ ] 人<br>Ⅲb [ ] 人<br>不明 [ ] 人 |

設問期間中に該当者がいない場合は「0」とご記入ください。また、事業所運営において該当する事象の発生が想定されない場合には、「該当なし」を選択ください。

|                                                                          |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 5) 2018年度のインフルエンザに罹患した実人数                                                | [ ] 人 | ・該当なし |
| 6) 2018年度に救急車を呼んだ延べ回数                                                    | [ ] 回 | ・該当なし |
| 7) 2018年度に転倒して骨折した延べ利用者数<br>※1人が2回転んで2回骨折し場合は、2回とカウントしてください。             | [ ] 人 | ・該当なし |
| 8) 2018年度に看取りをした利用者数                                                     | [ ] 人 | ・該当なし |
| 9) 2019年9月の1ヶ月間に何らかの身体拘束をしていた実人数                                         | [ ] 人 | ・該当なし |
| 10) 2019年10月1日時点で褥瘡(ステージ2以上)のある実人数<br>※施設入所後に発生した褥瘡についてのみ。入院等による持ち込みは除く。 | [ ] 人 | ・該当なし |

【問4】常勤労働者として勤務する正規看護職員の労働条件・労働状況についてお伺いします。

下記の1)～6)は、すべて「常勤労働者として勤務している正規看護職員」についてご回答ください。

※2018年度は2018年4月1日～2019年3月31日の期間です。

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1)就業規則等で定められた1週間あたりの所定労働時間数(数字記入)                      | [                      ] 時間 [                      ] 分                                                                                                                                                                                                       |
| 2)2019年9月における、常勤・正規看護職員1人当たりの月超過勤務時間数(小数点以下第1位まで、数字記入) | [                      ] . [                      ] 時間                                                                                                                                                                                                       |
| 3)就業規則で定められた、常勤・正規看護職員の週休形態(○は1つ)                      | 1. 週休2日(1週に必ず2日の休日)                      5. 月1回週休2日(4週に5日の休日)<br>2. 週休2日(4週に8日の休日)                      6. 週休1日半(土曜日等の半日勤務)<br>3. 月3回週休2日(4週に7日の休日)                      7. 週休1日<br>4. 月2回週休2日(4週に6日の休日)                      8. その他(                      ) |
| 4)2018年度の常勤・正規看護職員の年次有給休暇の取得率(小数点以下第1位まで、数字)           | [                      ] . [                      ] %<br><small>※取得率＝総取得日数／各人の付与日数の総計(前年度からの繰越日数を含まない)×100</small>                                                                                                                                           |
| 5)年次有給休暇の年5日取得の義務化への対応状況(○は1つ)                         | 1. 対応済み                      2. 対応を準備中                      3. 検討中<br><small>※労働基準法において2019年4月より、10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられた。</small>                                                                            |
| 6)看護職員の給与体系(給与テーブルや手当等賃金基準)の明文化(○は1つ)                  | 1. ある                      2. ない                                                                                                                                                                                                                             |
| 7)非管理職の正規雇用の看護職員の賃金(基本給)の主な基準(○は1つ)                    | 1. 年齢、勤続年数などを基準としている(年功給)<br>2. 目標管理やラダー等の客観的な指標を基準としている(能力給)<br>3. 職務または役割などを基準としている(職務給・役割給)<br>4. その他(                      )<br>5. 設定していない                                                                                                               |

【問5】貴施設・事業所の看護職の「夜勤の働き方」についてお伺いします。

下記の1)～4)は、常勤・非常勤、正規・非正規にかかわらず、すべての看護職員についてご回答ください。

1)で○をつけたものについては2)3)にも回答してください。

|                                                                                                                                           | (3交代制を含む) | (2交代制を含む) | 宿直 | オンコール         | 夜勤専従(職員)     | 会社等外部へ派遣 | (夜間電話対応) | 夜間の対応なし |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----|---------------|--------------|----------|----------|---------|
| 1)2019年9月の看護職員の夜間の勤務体制(あてはまるものすべてに○)                                                                                                      | 1         | 2         | 3  | 4             | 5            | 6        | 7        | 8       |
| <small>※交代制勤務には、24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や3つのシフトに分ける「3交代制」があり、各シフトの長さがほぼ均一のタイプのほか、変則的なタイプ(夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など)がある。</small> |           |           |    |               |              |          |          |         |
| 2)2019年9月に看護職員が1)を実施した日数(数字記入)                                                                                                            | 日         | 日         | 日  | 日             | 日            | 日        | 日        |         |
| 3)2019年9月に2)を実施した看護職員数(数字記入)                                                                                                              | 人         | 人         | 人  | 人             | 人            |          |          |         |
|                                                                                                                                           |           |           |    | オンコール<br>待機のみ | オンコール<br>出勤時 |          |          |         |
| 4)看護職員に支給している夜勤1回あたりの手当額(数字記入)                                                                                                            | 千円        | 千円        | 千円 | 千円            | 千円           | 千円       |          |         |

※深夜時間帯(22時から5時まで)の割増賃金を除いた、手当の「定額部分のみ」をご回答ください。手当を支払っていない場合には0(ゼロ)と記入してください。

【問6】貴施設・事業所における看護職員の役割についてお伺いします。

1) 貴施設・事業所における看護職員の業務を教えてください。(それぞれ1つ選択)

|                            |                                            | う看護<br>業務<br>職員<br>が行 | ては看護<br>ほないう<br>しいう職<br>いが員<br>業担務が<br>務っで必 | 務看護<br>では職<br>は員<br>ないの<br>業 |
|----------------------------|--------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------|------------------------------|
|                            |                                            | (○は1つ)                |                                             |                              |
| 生活<br>支援                   | (1) 摂食嚥下障害のある利用者への対応(口腔ケア・嚥下訓練等含む)         | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (2) 栄養状態や嚥下機能の評価と対応、利用者の疾患等の状態に応じた食事調整     | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (3) 経鼻経管栄養、経管栄養(胃ろう・腸ろう)の栄養管理              | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (4) 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理                       | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (5) 排泄の管理(下剤の調整、浣腸、排便等)                    | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (6) ドレーン挿入、点滴を行っている方の清潔の援助                 | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (7) 廃用症候群予防・関節可動域訓練                        | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (8) 認知症の行動・心理症状(BPSD)の対応                   | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (9) 褥瘡の予防                                  | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (10) 利用者の状態アセスメントに基づくケア計画の作成・実施・評価         | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (11) 利用者の日常生活・ケアに関する家族への説明と支援              | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (12) 異常時・急変時の対応                            | 1                     | 2                                           | 3                            |
| 診療<br>支援                   | (13) バイタルサイン(呼吸、脈拍、体温、血圧)の測定と解釈            | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (14) 内服・与薬管理                               | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (15) 薬剤の副作用の早期発見・対応                        | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (16) 採血等の検体採取                              | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (17) 呼吸管理(吸引、人工呼吸器、酸素療法など含む)               | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (18) 点滴管理(中心静脈栄養、末梢静脈栄養の管理も含む)             | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (19) 創傷や褥瘡のリスクアセスメント、予防・処置                 | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (20) 血糖コントロール(血糖検査、インシュリン注射などを含む)          | 1                     | 2                                           | 3                            |
| 看<br>取<br>り<br>の<br>ケ<br>ア | (21) 本人・家族等への意向の確認、精神的サポート                 | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (22) 臨終までの心身の変化について家族に説明と精神的サポート           | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (23) 職員や関係者間での対応方針の調整、意識合わせ                | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (24) グリーフケア※ ※大切な人を失った遺族等が悲しみを癒す過程を支える取り組み | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (25) 死後の処置                                 | 1                     | 2                                           | 3                            |
| 地 多<br>域 職<br>連 種<br>携 ・   | (26) 主治医や医療機関との連絡・調整                       | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (27) 他のサービス事業所や行政との連絡・調整                   | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (28) サービス担当者会議に参加                          | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (29) 医療・介護・福祉連携に関わる会議に参加                   | 1                     | 2                                           | 3                            |
| 安 感<br>全 染<br>管 病<br>理 ・   | (30) 利用者の感染症の把握と対応                         | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (31) 利用者や家族への感染予防対策や安全対策について説明             | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (32) 転倒・転落のアセスメント、防止対策の推進                  | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (33) 身体拘束の防止、早期解除に向けた取り組み                  | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (34) 利用者のリスクを把握し、事故防止対策をケア計画に盛り込む          | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (35) 職員への感染予防対策の教育・指導(手洗い、医学的な標準予防策等)      | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (36) リスクマネジャーとして安全管理を実施                    | 1                     | 2                                           | 3                            |
| そ<br>の<br>他                | (37) 職員の労働安全衛生管理                           | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (38) 非常時、災害時の対応策の立案・整備                     | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (39) 職員の勤務管理、調整                            | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (40) 利用者の新規、終了等の利用者数の管理や調整                 | 1                     | 2                                           | 3                            |
|                            | (41) 事業所の経営・運営管理                           | 1                     | 2                                           | 3                            |



【問7】貴施設・事業所における職場環境改善の取り組みについてお伺いします。

| 1) 貴施設・事業所における職場環境改善の取り組み状況を教えてください。(それぞれ○は1つ)                             |                                                                                                                | 取<br>組<br>ん<br>で<br>い<br>る                                                                                | す<br>取<br>る<br>(<br>予<br>定<br>を<br>検<br>討<br>) | す<br>取<br>る<br>予<br>組<br>み<br>を<br>検<br>討<br>は<br>な<br>い | が<br>該<br>当<br>す<br>る<br>労<br>働<br>者 |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 休<br>働<br>き<br>方<br>改<br>善                                                 | (1) 時間外労働時間の削減に取り組んでいる                                                                                         | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (2) 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している                                                                                  | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (3) 多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している                                                               | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
| 業<br>務<br>効<br>率<br>改<br>善                                                 | (4) 夜勤、宿直やオンコール等夜間の働きや拘束時間に対する負担の軽減(翌日の勤務の配慮、連続させない、夜間対応できる職員の確保等)を行っている                                       | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (5) 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している                                                                   | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (6) ロボットやICTの導入による業務効率化・省力化に取り組んでいる                                                                            | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
| ラ<br>ス<br>メ<br>ン<br>タ<br>ル<br>健<br>康<br>策                                  | (7) 職員の健康教育やメンタルヘルス対策に取り組んでいる                                                                                  | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (8) 職場におけるいじめ・ハラスメント対策に取り組んでいる                                                                                 | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (9) 利用者・その家族等からのハラスメント・暴力対策に取り組んでいる                                                                            | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
| 仕<br>事<br>の<br>両<br>立<br>支<br>援                                            | (10) 育児・介護休業法の定めよりも充実した育児との両立支援策を導入している                                                                        | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (11) 育児・介護休業法の定めよりも充実した介護との両立支援策を導入している                                                                        | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (12) 小学校就学前および就学中の子に対する育児支援策を導入している                                                                            | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (13) 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している                                                                  | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (14) 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している                                                                  | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
| フ<br>ー<br>バ<br>ラ<br>ン<br>ス<br>イ<br>ン<br>グ                                  | (15) 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設・事業所内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている                                        | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (16) 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                                                           | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (17) 施設・事業所内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている                                                    | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
| キ<br>ャ<br>リ<br>ア<br>形<br>成<br>支<br>援                                       | (18) 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                                                                      | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (19) 施設・事業所外の研修への参加を支援している(勤務時間の短縮措置や参加費の補助など)                                                                 | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (20) 専門資格の取得を支援する制度を設けている                                                                                      | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (21) 外部の認定看護師・専門看護師等専門性の高い看護職員から指導を受けたり相談できるよう支援している                                                           | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (22) 介護職や看護職などの複数の職種の専門性が理解できるよう勉強会等を行っている                                                                     | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (23) 能力開発のための休職・休暇制度がある                                                                                        | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
|                                                                            | (24) 施設・事業所内での教育・研修を行っている                                                                                      | 1                                                                                                         | 2                                              | 3                                                        | 4                                    |
| 2) 1)で「取り組んでいる」と回答した貴施設・事業所の職場環境改善の取り組みの中で、職員の確保に効果があるものを教えてください。(上位5つまで○) |                                                                                                                | 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 ・ 8<br>9 ・ 10 ・ 11 ・ 12 ・ 13 ・ 14 ・ 15 ・ 16<br>17 ・ 18 ・ 19 ・ 20 ・ 21 ・ 22 ・ 23 |                                                |                                                          |                                      |
| 3) 雇用継続として実施している制度(○は1つ)                                                   | 1. 65歳までの継続雇用制度を導入<br>2. 定年を65歳に延長<br>3. 定年制度の廃止<br>4. その他( )                                                  |                                                                                                           |                                                |                                                          |                                      |
| 4) 介護職員処遇改善加算算定に係る届出の有無(○は1つ)                                              | 1. 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)<br>2. 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)<br>3. 介護職員処遇改善加算(Ⅲ)<br>4. 介護職員処遇改善加算(Ⅳ)<br>5. 介護職員処遇改善加算(Ⅴ)<br>6. 届出していない |                                                                                                           |                                                |                                                          |                                      |
| 5) 介護職員等特定処遇改善計画書を提出の有無(○は1つ)                                              | 1. 提出している<br>2. 現在、提出に向け準備中<br>3. 提出する予定はない<br>→ 終了                                                            |                                                                                                           |                                                |                                                          |                                      |
| 6) 処遇改善対象職種として、看護職員は特定処遇改善加算の対象に含んでいますか(○は1つ)                              | 1. 含まれている<br>2. 含まれていない                                                                                        |                                                                                                           |                                                |                                                          |                                      |

令和元年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

---

**介護保険施設及び居宅系介護事業所の看護職員の勤務実態等に関する調査研究事業  
報告書**

---

令和2年3月31日

株式会社日本能率協会総合研究所

〒105-0011 東京都港区芝公園三丁目1番地22号 TEL03 (3578) 7500 FAX03(3432)1837